

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/323607409>

# Glasmacher in Küssnacht. Eine Unternehmensgeschichte der Glashütte Küssnacht (1852–1972) unter besonderer Berücksichtigung der Arbeiterschaft

Preprint · March 2018

DOI: 10.13140/RG.2.2.18659.25127

CITATIONS

0

READS

2,227

1 author:



Juri Dossenbach

ETH Zurich

1 PUBLICATION 0 CITATIONS

SEE PROFILE

# **Glasmacher in Küssnacht**

Eine Unternehmensgeschichte der Glashütte Küssnacht  
(1852-1972) unter besonderer Berücksichtigung der  
Arbeiterschaft

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Bachelorgrades der Kultur- und  
Sozialwissenschaftlichen Fakultät der

Universität Luzern

Vorgelegt von

Dossenbach, Juri

Baar, Zug

Eingereicht am: 10.03.2016

Gutachter: Prof. Dr. Jon Mathieu

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung</b>	<b>2</b>
<b>2. Business History</b>	<b>3</b>
<b>3. Wirtschaft und Arbeiterschaft in der Schweiz, im Kanton Schwyz und im Bezirk Küssnacht zwischen 1850 und 1970</b>	<b>14</b>
<b>4. Methodik und Quellen</b>	<b>20</b>
<b>5. Die Glashütte der Siegwart in Küssnacht und die Glasherstellung</b>	<b>22</b>
<b>6. Die Arbeiterschaft der Glashütte Küssnacht</b>	<b>34</b>
<b>7. Weibliche Angestellte in der Glashütte Küssnacht</b>	<b>46</b>
<b>8. Lehrlinge und minderjährige Arbeitskräfte</b>	<b>48</b>
<b>9. Arbeiter und Arbeiterinnen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft</b>	<b>52</b>
<b>10. Corporate Culture</b>	<b>56</b>
<b>11. Fazit</b>	<b>58</b>
<b>12. Anhang</b>	<b>60</b>

## **1. Einführung**

Im Sommer 1972 schloss die Glashütte Küssnacht ihre Tore und stellte die Produktion ein. Innerhalb eines Jahres wurde der ikonische Kamin der Glashütte gesprengt, der über viele Jahre das Bild des Dorfes am Vierwaldstättersee prägte. Die Glashütte Küssnacht, welche 1852 gegründet wurde und sich 1900 mit der Glashütte Hergiswil zur Schweizerischen Glasindustrie Siegwart AG zusammenschloss, war über Jahrzehnte einer der grössten Arbeitgeber der Gemeinde Küssnacht. Für 257 Frauen und Männer bedeutete die Schliessung der Glashütte den Verlust ihrer Arbeitsstelle. In der vorliegenden Arbeit soll die Geschichte dieses Unternehmens beschrieben werden. Geschichten über Unternehmen gibt es seit langer Zeit, meist allerdings nur über grosse oder gar gigantische Firmen. Hier wird ein weit kleineres Unternehmen portraitiert. Auch ein kleines oder mittelgrosses Unternehmen kann interessante Erkenntnisse liefern. Sogenannte KMUs, also Unternehmen, die weniger als 500 Personen beschäftigen, waren und sind auch heute noch der Normalfall. Daher eignen sie sich gut allgemeine Entwicklungen in der Schweizer Wirtschaft und der Unternehmenspolitik darzustellen. Und doch wurden kleinere und mittelgrosse Unternehmen oft von der Forschung übergangen. Häufig hat dies wohl mit der schwierigen Quellenlage zu tun. Das Archiv der Glashütte Küssnacht ist glücklicherweise erhalten geblieben und nach der Schliessung der Bezirksverwaltung von Küssnacht übergeben worden.

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht die Arbeiterschaft, welche in der Glashütte beschäftigt war. Die in der vorliegenden Arbeit zu beantwortende Fragestellung lautet demnach wie folgt; Wie gestaltete sich die Situation der Arbeiterschaft in der Glashütte der Glasindustrie Siegwart in Küssnacht? Und wie veränderte sich diese im Laufe der Zeit?

Da die Arbeiterschaft, wie in den allermeisten Betrieben, keinesfalls homogen zusammengesetzt war, werden in dieser Arbeit drei Gruppen von der gesamten Arbeiterschaft abgesondert betrachtet. Diese drei Gruppen sind die weiblichen Angestellten, die Arbeiter und Arbeiterinnen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft und die Lehrlinge. Des Weiteren wird die Geschichte der Arbeiterschaft in der Glashütte Küssnacht als Ganzes beleuchtet und die Unternehmenskultur der Glashütte Küssnacht diskutiert. Damit die Lage der Arbeiterschaft richtig eingebettet werden kann, wird auch die Geschichte des gesamten Unternehmens thematisiert.

Um sich dem empirischen Teil dieser Arbeit anzunähern, ist ihm ein theoretischer Teil vorgeschoben, worin der Forschungsstand der Unternehmensgeschichte, sowie die Geschichte der Schweizer, Schwyzer und Küssnachter Wirtschaft überblicksartig dargestellt werden. Das Ziel dieser Arbeit ist dreigeteilt. Erstens soll sowohl die Geschichte der Arbeiterschaft

der Glashütte Küssnacht, als auch die Geschichte des gesamten Unternehmens dargestellt werden. Zweitens soll die vorliegende Arbeit als Ausgangspunkt für weitere Forschung, die sich mit kleinen und mittelgrossen Unternehmen beschäftigt, dienen. Und drittens soll ein Beitrag dazu geleistet werden, dass die Arbeiterschaft in der modernen Unternehmensgeschichte einen ihr angemessenen Platz erhält. In den meisten Unternehmensgeschichten wird die Arbeiterschaft nur ungenügend betrachtet und meist nicht als handelnde Subjekte, sondern als Objekte, die dem Handeln des Managements ausgesetzt sind.



*Abb. 1: Die Glashütte Küssnacht 1931*

## **2. Business History**

Business History, oder zu Deutsch Unternehmensgeschichte, ist ein relativ junger Zweig der Wirtschaftsgeschichte.<sup>1</sup> Als einer ihrer wichtigsten Vertreter und manchmal auch als deren Gründer wird Alfred Chandler angesehen. Mit seinem Werk *Strategy and Structure*, welches erstmals 1962 aufgelegt wurde, prägte er alle weiteren Arbeiten in derselben Fachrichtung massgeblich. Die klassische Nationalökonomie, deren Hauptvertreter Adam Smith war,

---

<sup>1</sup> Wobei es, wie dies Toni Pierenkemper feststellte, nicht abschliessend geklärt ist, ob die Business History nicht doch auch eine eigene Forschungsrichtung sein könnte und nicht „nur“ ein Zweig der Wirtschaftsgeschichte ist. Vgl. Toni Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte: eine Einführung in ihre Methoden und Ergebnisse*, Grundzüge der modernen Wirtschaftsgeschichte 1 (Stuttgart: Steiner, 2000), 13-15.

kümmerte sich wenig um einzelne Unternehmen.<sup>2</sup> Allerdings sind schon vor Chandler Ansätze der Business History zu erkennen. Joseph Schumpeter beispielsweise beschäftigte sich schon einige Jahre vor der Veröffentlichung von *Strategy and Structure* mit der Person des Unternehmers, welcher auf die Ausführung von Innovationen, die laut Schumpeter letztendlich für das Wirtschaftswachstum entscheidend sein, einen gewissen Einfluss haben soll.<sup>3</sup> Neben Schumpeter haben sich mit Werner Sombart und Max Weber zwei weitere „klassische“ Autoren mit dem Thema Unternehmen und Unternehmer befasst. Max Weber attestierte Unternehmen, dass sie die „entscheidenden Zündfunken des Wachstums“ seien.<sup>4</sup> Bevor weitere Vertreter der Business History vorgestellt und ihre Arbeiten diskutiert werden, soll hier ein kleiner Schritt zurück gemacht werden. Um sich der Unternehmensgeschichte gebührend anzunähern, wird zunächst definiert was ein Unternehmen überhaupt ist oder zumindest sein soll.

Toni Pierenkemper machte auf die grosse Vielfalt an Definitionen des Begriffs Unternehmen aufmerksam. So machte er beispielsweise zwischen den Definitionen der Volkswirtschafts- und der Betriebswirtschaftslehre Unterschiede aus. Erstere hätte sich auf eine Definition geeinigt, während bei letzterer noch viele verschiedene Definitionen anzutreffen seien.

In der Volkswirtschaftslehre herrsche nämlich eine Sichtweise vor, „Unternehmen“ in gesamtwirtschaftlicher Betrachtung als produzierende Wirtschaftseinheit zu behandeln, im Unterschied zu den „Haushalten“ als den konsumierenden Einheiten der Volkswirtschaft.

In der Betriebswirtschaftslehre dagegen [...] hat sich bislang noch kein einheitlicher Unternehmensbegriff herausbilden können.<sup>5</sup>

Es wäre allerdings für eine historische Analyse zu kurz gegriffen sich nur auf den produzierenden Aspekt der Unternehmen zu versteifen. Unternehmen sind und waren nicht nur Wirtschaftseinheiten. Sie sind auch Einheiten sozialer Interaktionen und können Identifikationsfiguren sein. Auf dies wiesen Herbert Mathis und Dieters Siefel in ihrem Werk zur Weltwirtschaft im 20. Jahrhundert hin.

Wie alle komplexen Systeme weisen Unternehmen eine differenzierungsfähige Wertstruktur auf und ein gewisses Mass an Übereinstimmung, um eine soziale Integration zu ermöglichen. Unternehmen sind ganzheitliche historische Individualitäten und mit eigenem Sinnbezug. Das heisst aber: Sie können ohne Berücksichtigung kultureller Aspekte nicht wirklich verstanden werden.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Hartmut Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte: eine themen- und theorieorientierte Einführung*, UTB Geschichtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften 2483 (Paderborn: Schöningh, 2004), 34.

<sup>3</sup> Ebd., 37.

<sup>4</sup> Ebd., 34.

<sup>5</sup> Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte*, 2000, 15.

<sup>6</sup> Herbert Matis und Dieter Stiefel, *Die Weltwirtschaft: Struktur und Entwicklung im 20. Jahrhundert*, Ueberreuter Wirtschaft (Wien: Ueberreuter, 1991), 222.

Daher ist in einen Definitionsversuch auch die innere Struktur und Kultur des Unternehmens miteinzubeziehen. Diese gestaltete sich in unterschiedlicher Weise, wovon später noch vermehrt die Rede sein wird.

Diese verschiedenen Aspekte der angeführten Definitionen zusammenfügend, wird der Begriff Unternehmen definiert als produzierende und profit-orientierte Wirtschaftseinheit, welche eine spezifische innere Struktur und Organisation aufweist.

Hartmut Berghoff, der sich in mehreren Werken mit der Unternehmensgeschichte befasste, zeigte auf, dass Unternehmen auf zwei Ebenen eine eminente historische Bedeutung besäßen. Auf der makroökonomischen Ebene beeinflussen die Unternehmen die Leistungsfähigkeiten ganzer Volkswirtschaften. Auf der Mikroebene treten die Unternehmen als individuelle Akteure mit eigenen Zielen auf.<sup>7</sup>

Toni Pierenkemper und andere Autoren kritisierten, dass auch in heutiger Zeit den meisten Unternehmensgeschichten eine fundierte Theorie fehle. Er machte drei Gruppen unternehmensgeschichtlicher Werke im deutschen Sprachraum aus. Unternehmensgeschichte ohne wissenschaftlichen Anspruch, Unternehmensgeschichten mit einer wissenschaftlichen Orientierung und Unternehmensgeschichten, die zweifelsfrei der wissenschaftlichen Literatur zugeordnet werden können. Er beklagte sich, dass die letzte Gruppe immer noch schlecht vertreten sei.

So beginnt sein Werk *Unternehmensgeschichte* auch im selben Ton.

Im Jahre 1958 charakterisierte der amerikanische Wirtschaftshistoriker Hermann E. Krooss den Zustand der Unternehmensgeschichtsschreibung mit den Worten „no bible, no handbook, no textbook“, und bis heute hat sich daran wenig geändert. Es existiert bisher weder ein Hand- bzw. Lehrbuch noch eine umfangreichere Arbeit, die in Methoden und Ergebnisse der Unternehmensgeschichte einführt.<sup>8</sup>

Diese Lücke versuchte er selber durch zwei Publikationen zu schliessen. Erstens durch das bereits erwähnte Werk *Unternehmensgeschichte*, welches er im Jahre 2000 vorlegte und zweitens durch ein Werk gleichen Titels, welches er 2011 publizierte und von ihm ausgewählte Standard- oder Basistexte zur Unternehmensgeschichte enthält. Darin versammelte der Herausgeber Texte von Norman S. Gras, Joseph Schumpeter, Fritz Redlich, Arthur Cole, Hans Pohl und anderen Autoren. Wobei besonders den deutschsprachigen Autoren viel Platz zugestanden wurde.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte*.

<sup>8</sup> Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte*, 2000.

<sup>9</sup> Alfred Chandler ist mit keinem Beitrag vertreten, obwohl er als einer der wichtigsten Vertreter der Business History angesehen wird.

Vier Jahre nach Pierenkempers Kritik erschien ein weiteres Handbuch zur Unternehmensgeschichte, nämlich Hartmut Berghoffs *Moderne Unternehmensgeschichte*. Womit die von Pierenkemper angesprochene Lücke zumindest teilweise geschlossen wurde. Trotz der fehlenden Theorie kann die moderne Business History auf eine bewegte Vorgeschichte zurückblicken. Die heutige Unternehmensgeschichte im deutschen Sprachraum hat ihren Ursprung nach Pierenkemper in zwei verschiedenen Typen. Einerseits in den ersten Firmengeschichten, welche bereits, wenn auch nur in geringer Zahl, Anfangs des 18. Jahrhunderts entstanden. Diese Firmengeschichten oder besser Firmenfestschriften wurden meist von eigenen Mitarbeitern verfasst oder zumindest in Auftrag gegeben und wurden bar jeglicher wissenschaftlicher Ansprüche erstellt. Sie dienten vielmehr der Glorifizierung des eigenen Unternehmens oder wurden aufgrund von Rechtfertigungszwänge erstellt.<sup>10</sup> Andererseits findet sich der Ursprung der modernen Unternehmensgeschichte im deutschsprachigen Raum in den Unternehmerbiographien, wovon ebenfalls im 18. Jahrhunderte erste Vertreter aufzufinden sind. Auch diese entstanden ohne wissenschaftliche Ansprüche, sie dienten meist der Ehrung der beschriebenen Person im Zuge eines Firmenjubiläums oder sonstigem festlichen Anlass.<sup>11</sup> Aufbauend auf diesen beiden nicht wissenschaftlich fundierten Typen, bildete sich im Laufe des 20. Jahrhunderts die moderne Unternehmensgeschichte im deutschen Sprachraum heraus. Einer der ersten, der sich wissenschaftlich mit der Materie befasste war Gustav Schmoller, das „Haupt der jüngeren Historischen Schule der deutschen Nationalökonomie“. <sup>12</sup> In seinem 1890 erschienen Text *Über Wesen und Verfassungen der grossen Unternehmungen* befasste er sich vorwiegend mit Organisations- und Herrschaftsfragen. <sup>13</sup> Des Weiteren thematisierte er die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ging auf die Funktion von Arbeitsverträgen ein. <sup>14</sup> Neben dem österreichischen Autor befasste sich auch der etwas unbekanntere Oskar Stilich schon früh mit der Unternehmensgeschichte. In seinem 1910 verfassten Artikel *Die Wissenschaftliche Erforschung Grossindustrieller*

---

<sup>10</sup> Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte*, 2000, 29.

<sup>11</sup> Ebd., 36f.

<sup>12</sup> Ebd., 35.

<sup>13</sup> Er machte dabei einen Unterschied zwischen kleinen und grossen Unternehmen und eine Veränderung in der Zeit aus. "Und in breiter Weise wird heute schon die Herrschaft des Kapitals ersetzt durch die Herrschaft des Talents, der grossen Begabung, des geschäftlichen Genies; der Anteil des Kapitals am Gewinn der Unternehmung lässt sich nicht beseitigen, ohne aus der Maschinerie unserer Geschäftswelt die treibende Feder zu entfernen. Die bloss monarchische Spitze der Unternehmungen verwandelt sich, je grösser die Geschäfte werden, in eine aus verschiedenen Elementen zusammengesetzte; an der Spitze der ganz grossen Banken und Verkehrsanstalten stehen halb Staatsbeamte, halb Geschäftsleute in der verschiedensten Form." Vgl. Gustav Schmoller, *Über Wesen und Verfassungen der grossen Unternehmungen*, in: Toni Pierenkemper, Hrsg., *Unternehmensgeschichte*, Basistexte Geschichte 7 (Stuttgart: Steiner, 2011), 63.

<sup>14</sup> Ebd., 63f.



*Unternehmungen* ging er der Frage nach, was eine Unternehmensgeschichte zur Wirtschaftsgeschichte beitragen könne und wie eine solche aufzubauen sei.<sup>15</sup> Stillich versuchte klar darzustellen, was die Unternehmensgeschichte vermag und wo ihre Grenzen sind. Als Grundaufgabe sah er „die Sammlung von Material über die Tatsachen und Erscheinungen, sowie ihre ursprüngliche Verknüpfung, in den einzelnen Betrieben.“<sup>16</sup> Mit der Sammlung könne dann verschiedenste Aspekte untersucht werden. Stillich nannte als Beispiele die Produktion von Waren, die Rentabilität des Unternehmens, den Güterumlauf, den Einfluss der Technik und viele weitere mögliche Aspekte.<sup>17</sup> Des Weiteren sprach er sich dafür aus, dass die Unternehmensgeschichte von der allgemeinen Wirtschaftsgeschichte entkoppelt sein solle, da „bei der Einzelwirtschaft ganz andere Probleme auf Durcharbeitung warten, als bei der volkswirtschaftlichen Betrachtung der Industrie im allgemeinen.“<sup>18</sup> Ein dritter Autor, welcher sich im frühen 20. Jahrhundert mit der Unternehmensgeschichte befasste, war Joseph Schumpeter. Dieser konzentrierte sich im Gegensatz zu Stillich stark auf die Figur des Unternehmers. Dabei machte er zwei verschiedene Typen von Unternehmer aus. Ein Typus bildete sich in Umfeld der Konkurrenzwirtschaft heraus, der andere im Umfeld der vertrauten Wirtschaft.<sup>19</sup> Wie dies die Beziehung zwischen verschiedenen Unternehmern und ihren Angestellten beeinflussen soll, hat Schumpeter leider nicht weiter ergründet. Nach dem zweiten Weltkrieg manifestierte sich die Unternehmensgeschichte Schritt für Schritt im deutschsprachigen Raum. Dies zeigt sich beispielsweise am Erscheinen des ersten Magazins, welches sich ausschliesslich mit der Unternehmensgeschichte befasste. 1956 erschien zum ersten Mal das Heft *Tradition*, welches im Untertitel *Zeitschrift für Firmengeschichte und Unternehmerbiographie*, ihre zentralen Themen darlegte. Am Untertitel ist ebenfalls zu erkennen, dass Firmengeschichte und Unternehmerbiographien weiterhin Hand in Hand gingen.<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> Wie Toni Pierenkemper und Hartmut Berghoff heute gegen die Anschuldigung antreten, dass die Unternehmensgeschichte bar jeglichen wissenschaftlichen Unterbaus sei, musste dies Stillich bereits hundert Jahre zuvor über sich ergehen lassen. In seinem Artikel beschrieb er, wie ein junger Dozent ihn genau mit diesen Vorwürfen konfrontierte. Vgl. Oskar Stillich, *Die wissenschaftliche Erforschung Grossindustrieller Unternehmungen*, in: Ebd., 72.

<sup>16</sup> Ebd., 73.

<sup>17</sup> Ebd., 73–75.

<sup>18</sup> Ebd., 72.

<sup>19</sup> Joseph Schumpeter, *Der Unternehmer in der Volkswirtschaft von heute*, in: Ebd., 102.

<sup>20</sup> Wolfram Fischer kritisierte die Zeitschrift 1963, da sie noch zu sehr in alten Mustern verhaftet geblieben sei und anstatt methodologische Arbeiten zu veröffentlichen sich zu stark auf einzelne Unternehmen und Unternehmer konzentriere. Allerdings sah er Ansätze in die richtige Richtung. Vgl. Fischer, *Some recent Developments in Business History in Germany, Austria, and Switzerland*, in: *The Business History Review*, 37:4, 1963, 424. Weit positiver wurde die Zeitschrift 1992 von Hans Jaeger bewertet, der sie den „wichtigsten Kristallisationskern einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit Unternehmensgeschichte“ nannte. Vgl. Hans

1977 wurde der Titel des Magazins in *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte* umbenannt. Der Zusatz Unternehmerbiographien wurde gestrichen. Diese Zeitschrift erscheint auch heute noch unter demselben Namen dreimal jährlich.<sup>21</sup>

In jüngerer Zeit prägten besonders die bereits zitierten Autoren Toni Pierenkemper, Hartmut Berghoff und Werner Plumpe die Unternehmensgeschichte. Werner Plumpe, Mitherausgeber der *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, legte im Jahr 2014 ein neues Werk vor, welches sich besonders mit der Person des Unternehmers befasste.<sup>22</sup>

Obschon die Unternehmensgeschichte im deutschsprachigen Raum eine gewisse Popularität und eine interessante Entstehungsgeschichte aufweist, war und ist die Unternehmensgeschichte besonders durch den anglo-amerikanischen Raum geprägt.

Einer der ersten, der sich mit der Unternehmensgeschichte, Englisch Business History befasste, war Norman S. Gras. In seinem Artikel *What is Business History?*, welcher 1938 erschien und das Fach bis heute stark prägt und weiterhin rege zitiert wird, versuchte er zu umreißen, was seiner Meinung nach Business History sei und was sie zu leisten habe.

Business History is the study of the development of business history administration. Roughly, it deals with the historical background of subjects taught in schools of business.<sup>23</sup>

Um diese grobe Definition etwas zu verfeinern stellte er die These auf, dass es innerhalb der Business History zwei verschiedene Teile gäbe. Erstens die policy-formulation, also Entscheidungsfindungsprozesse und zweitens die Geschichte des business managements. Was als Geschichte des alltäglichen Geschäfts des Unternehmens beschrieben werden kann. Dazu gehört beispielsweise die Geschichte des Marketings, der Finanzierung und der Produktion.<sup>24</sup> Gras versuchte zudem einen methodischen Untergrund der Forschungsrichtung aufzubauen. Er schlug vor Business History als case study, Fallstudie, zu betreiben. Wobei er zugab, dass damit grosser finanzieller und geistiger Aufwand zu betreiben, unvermeidlich wäre, weil

---

Jaeger, *Unternehmensgeschichte in Deutschland seit 1945. Schwerpunkte - Tendenzen - Ergebnisse*, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 18:1, 1992, 110.

<sup>21</sup> Hans Jaeger, *Business History: Die wichtigsten Zeitschriften*, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 6:3, 1980, 461.

<sup>22</sup> Werner Plumpe, Hrsg., *Unternehmen, Fakten und Fiktionen, Historisch-biografische Studien*, Schriften des Historischen Kollegs, Kolloquien 88 (München: DE GRUYTER OLDENBOURG, 2014).

<sup>23</sup> Gras betonte, dass die Business History einerseits ein sehr junges Forschungsfeld sei und andererseits auf eine lange Geschichte zurückblicken könne. „Business History is at once very old and very young. Objectively, it is as old as town economy in the ancient and medieval periods. By this, I mean that business began in the town, ancient and medieval. Subjectively, it is hardly more than a decade old. That is, as a subject for study, business history is just getting under way. Since this is the case, we may fittingly stop to consider what we are to understand by the subject.“ Vgl. Gras, Norman, *What is Business History?* in: Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte*, 2011, 81.

<sup>24</sup> Ebd.

Fallstudien nur dann funktionieren würden, wenn genügend andere zum Vergleich bereits erschienen seien.<sup>25</sup>

Aufbauend auf Gras Erkenntnissen prägte Alfred D. Chandler ab Anfang der 1960er Jahre die Business History.<sup>26</sup> 1962 veröffentlichte Chandler ein Werk, das für die Unternehmensgeschichte auf der ganzen Welt bis heute eine Sonderstellung einnimmt. In seinem Werk *Strategy and Structure*, welches bis heute über 20 Auflagen erlebte, fokussierte sich Chandler auf die verschiedenen Organisationsdesigns von amerikanischen Firmen. Dazu untersuchte er grosse Unternehmen, wie Du Pont, General Motors, Standard Oil Company und Sears. Dabei zeigte er wie sich aus ehemals eher kleinen Firmen mit der Zeit gigantische, auf internationale Märkte orientierte Konzerne entwickelten. Die untersuchten Firmen haben laut Chandler alle die gleichen vier Phasen der Entwicklung durchlaufen. In der ersten Phase, welche ungefähr zwischen 1880 und Beginn des Ersten Weltkrieges verlief, seien die kürzlich gegründeten Firmen vor allem auf die Akkumulation von Ressourcen bedacht gewesen. In der zweiten Phase, zwischen 1900 und 1930, habe eine erste Rationalisierung der Ressourcen stattgefunden. In der dritten Phase, zwischen 1920 und 1940, sei die Expansion in neue Märkte im Fokus der Firmen gestanden. Und in der letzten Phase, zwischen 1940 und 1960, wobei einzelne Firmen schon 1920 erste Anzeichen zeigten, sei in den Unternehmen eine zweite Rationalisierung der Ressourcen durchgeführt worden. Von zentraler Bedeutung für Chandler war der Fakt, dass die Organisationsmodelle der Firmen nicht mit der Expansion der Firmen Schritt halten konnten. Daher sei es in jeder der untersuchten Firmen zu Missständen gekommen, die dann durch Änderungen der Organisationsstruktur behoben werden mussten. Diese Umstrukturierungen seien meist mit einer fortschreitenden Zentralisierung einhergegangen.<sup>27</sup>

In *The Visible Hand*, welches erstmals 1977 publiziert wurde, befasste sich Chandler vermehrt mit der Position des Managements und des Managers innerhalb der Firma. Der angesprochene Prozess bezieht sich auf die Firmengründer, welche während den Anfangszeiten der Firma noch wichtige Rollen gespielt hätten, allerdings durch die Expansion

---

<sup>25</sup> Ebd., 83. Er befürwortete des Weiteren eine strikte Trennung zwischen Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte. Denn die Business History dürfe nicht dieselben Fehler wie die Wirtschaftsgeschichte machen und zu einer Sozialgeschichte werden. Ihm schwebte eine Unternehmensgeschichte vor, die sich nicht primär mit den Menschen innerhalb der zu untersuchenden Einheit befasste, sondern in erster Linie mit dem Gebilde, also der Firma, die sie umgab. Vgl. Ebd., 85

<sup>26</sup> Berghoff bezeichnete ihn als den bekanntesten und einflussreichsten Unternehmenshistoriker überhaupt. Vgl. Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte*, 63.

<sup>27</sup> Alfred D. Chandler, *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*, repr (Washington: Beard Books, 2003), 386-396.

der Unternehmen und der damit einhergehenden Reorganisation vermehrt in den Hintergrund gerieten.<sup>28</sup>

Der Grösse der Unternehmen mass Chandler einen sehr hohen Anteil am Erfolg der Firma zu. Nur wer genügend gross sei, könne die notwendigen Organisationsstrukturen herausbilden und somit überlebensfähig in der Konkurrenz um internationale Märkte sein.<sup>29</sup> 1990 erschien Chandlers nächstes grosses Werk. In *Scale and Scope* machte er sich daran seine Erkenntnisse, die er sich in seinen zahlreichen Studien zur Unternehmensgeschichte in den Vereinigten Staaten erarbeitet hatte, mit Ergebnissen seiner neusten Forschung zur Geschichte der Unternehmen in Grossbritannien und Deutschland zu vergleichen. Darin stützte er seine These, die er zuvor schon aufgestellt hatte, dass die Fähigkeit der Firma sich zu organisieren die Grundvoraussetzung für ökonomischen Erfolg darstelle und unterstrich ihre Gültigkeit auch ausserhalb der Vereinigten Staaten.<sup>30</sup>

Chandlers Einfluss auf die moderne Unternehmensgeschichte in den Vereinigten Staaten und in der ganzen Welt ist enorm. Er war einer der ersten, der die Organisation innerhalb einer Firma zum Hauptthema der Unternehmensgeschichte machte, er verhalf der Unternehmensgeschichte zu einer weit grösseren Anerkennung, als diese vorher aufzuweisen hatte und er brachte mit seiner auf dem Vergleich basierenden Methodologie neue Ansätze in die Unternehmensgeschichte. Trotz alldem kann auch an Chandlers Arbeit Kritik geübt werden. So beschäftigte er sich erstens nur mit grossen Firmen und kann nicht erklären, warum sich auch kleine Firmen über Jahrzehnte halten konnten und trotz neuen Problemen nicht Konkurs gingen und zweitens liess er die Arbeiterschaft der Firmen völlig ausser Acht und beschäftigte sich nur mit den Führungsetagen, obwohl der Arbeiterschaft und später dann den Gewerkschaften bei der Schaffung von Strukturen ebenfalls ein wichtiger Teil zufiel. Chandlers durchschlagender Erfolg hatte neben seinen neuartigen und genialen Ansätzen auch mit seinem Umfeld zu tun. In den Vereinigten Staaten genoss die Business History schon vor Chandler ein hohes Ansehen, im Gegensatz zum deutschsprachigen Raum, wo die Unternehmensgeschichte besonders im akademischen Bereich ein Schattendasein ertragen musste. Bereits seit 1927 kann an der renommierten Harvard Business School

---

<sup>28</sup> Alfred Dupont Chandler, *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, 16. print (Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard Univ. Press, 2002), 9.

<sup>29</sup> Ebd., 10 und Chandler, *The Enduring Logic of Industrial Success*, in: *Harvard Business Review*, 68:2, 1990, 132.

<sup>30</sup> Alfred D. Chandler und Takashi Hikino, *Scale and scope: the dynamics of industrial capitalism*, 1st Harvard University Press pbk. ed (Cambridge, Mass: Belknap Press, 1994), 594–596.

Unternehmensgeschichte studiert werden.<sup>31</sup> In Deutschland, in der Schweiz oder in Österreich gibt es bis heute keinen Lehrstuhl für Unternehmensgeschichte. Aus dem Kreis der Harvard Business School erscheint zudem seit 1926 die wichtigste Zeitschrift für

Unternehmensgeschichte. Anfangs noch *Bulletin of the Business Historical Society* genannt, wird die Zeitschrift seit 1952 als *Business History Review* publiziert.<sup>32</sup>

Der Austausch zwischen den amerikanischen und den europäischen Unternehmenshistorikern nahm nach dem 2. Weltkrieg stark zu. Wolfram Fischer bemühte sich beispielsweise Überlegungen, die von deutschsprachigen Historikern gemacht wurden, in den Vereinigten Staaten bekannt zu machen.<sup>33</sup>

Während sich die europäische und die amerikanische Unternehmensforschung austauschten und annäherten, entstand in der DDR eine eigene Ausrichtung der Unternehmensgeschichte, die hier kurz beleuchtet werden soll. In ihrem zentralen Fokus stand, im Gegensatz zu ihrem „westlichen“ Kontrapart, die Rolle der „Ausgebeuteten“, der Arbeiterschaft.<sup>34</sup> Historiker aus der DDR, die sich mit Unternehmen befassten, kritisierten ihre „westlichen“ Kollegen besonders für ihre zu starke Konzentration auf einzelne Unternehmer, die im Sinne der politischen Einstellungen in der DDR eher als Ausbeuter, denn als bewundernswerte Initiatoren wirtschaftlicher Blüte angesehen wurden. Toni Pierenkemper widmete in seinem Werk *Unternehmensgeschichte* der ostdeutschen Ausprägung ein Kapitel.<sup>35</sup> Die Unternehmensgeschichte, in der DDR meist Betriebsgeschichte genannt, baute laut Pierenkemper auf einem Fundament aus der Sowjetunion auf.<sup>36</sup> In den fünfziger Jahren waren in der Sowjetunion Monographien über Industriebetriebe sehr beliebt. Auch in der DDR war die Betriebsgeschichte in den fünfziger Jahren des 20. Jahrhunderts ein rege betriebenes Forschungsfeld.<sup>37</sup>

Die Betriebsgeschichte in der DDR litt an einigen Problemen. Der Spagat zwischen gewünschter Wissenschaftlichkeit der Arbeiten und dem ideologisch-geprägten Anspruch die Arbeiterschaft ins Zentrum zu rücken, konnte meist nicht erfolgreich bewältigt werden. Oftmals vermischten die Betriebshistoriker Anspruch und Wirklichkeit. Und doch kann von ihnen einiges gelernt werden, denn ihre Kritik an der Unternehmensgeschichte „westlicher

---

<sup>31</sup> Chandler hatte den Lehrstuhl an der Harvard Business School über viele Jahre inne. Mehr zur Person von Chandler findet sich unter anderem bei Mira Wilkins, *Chandler and Global Business History*, in: *The Business History Review*, 82:2, 2008, 251-266.

<sup>32</sup> Jaeger, *Business History: Die wichtigsten Zeitschriften*, 457.

<sup>33</sup> Wolfram Fischer, *Some recent Developments of Business History*, 416-436.

<sup>34</sup> Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte*, 2000, 56.

<sup>35</sup> Ebd., 54-64.

<sup>36</sup> Ebd., 56.

<sup>37</sup> Ebd., 57.

Ausprägung“ kann durchaus zugesprochen werden. Die „westlichen“ Unternehmenshistoriker übergangen die Arbeiterschaft oft. In der modernen Unternehmensgeschichte dürfen die Arbeiter und Arbeiterinnen nicht mehr fehlen.

Auch nach dem Fall der Berliner Mauer und der Wiedervereinigung Deutschlands verlor die Betriebsgeschichte nicht gänzlich an Interesse. Ein moderner Vertreter der Betriebsgeschichte ist Thomas Welskopp. In seinem Artikel *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld*<sup>38</sup> beklagte er sich, dass die „historischen Arbeiter von sozial kompetenten Akteuren zu Objekten strategischen Managementhandelns“<sup>39</sup> degradiert wurden. Zudem kritisierte er, dass die meisten Historiker Unternehmen als „materielles Äquivalent zum offiziellen Organigramm“<sup>40</sup> ansehen. Welskopp bevorzugte ein System, welches erstens der Arbeiterschaft als handelndes Subjekt mehr Raum eingestand und im Allgemeinen flexibler sein soll, als jenes, welches Chandler beschrieb und vorschlug.<sup>41</sup>

Moderne Unternehmenshistoriker haben sich vermehrt mit diesem Thema auseinandergesetzt. Forscher und Forscherinnen, die sich mit der Kultur von Unternehmen auseinandersetzten, gehen davon aus, dass Unternehmen als Miniaturgesellschaften angesehen werden können. Diese können je nach Unternehmen gänzlich verschiedene Ausprägungen aufweisen.

Auch in der Schweiz wird seit einigen Jahrzehnten Unternehmensgeschichte betrieben. Eine der ersten Gruppierungen, die sich damit auseinandersetzen war der Verein *Pioniere*, welcher 1950 gegründet wurde und noch heute unter demselben Namen besteht. Seit der Gründung hat der Verein 105 Werke in deutscher Sprache zu Schweizer Pionieren der Wirtschaft und Technik herausgegeben.<sup>42</sup> Wie der Namen schon sagt, fokussierte sich der Verein meistens auf einzelne Personen oder Gruppen, weniger auf Unternehmen. Ausnahmen bildeten unter anderem Ausgaben zur SV Groupe, zur Landis Bau AG und zum Zürcher Zoo.<sup>43</sup>

Auch heute noch werden die meisten Unternehmensgeschichten in der Schweiz aufgrund eines Jubiläums produziert. Beispielsweise das Werk mit dem Titel *Die Kraft der*

---

<sup>38</sup> Schon aufgrund der Tatsache, dass Welskopp sich entschied, den Begriff Betrieb zu gebrauchen und nicht Unternehmen oder Firma, zeigt, dass er sich in der Tradition der Betriebsgeschichte der DDR bewegte.

<sup>39</sup> Thomas Welskopp, *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld: Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte*, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 22:1, 1996, 121.

<sup>40</sup> Ebd., 123. Berghoff kritisierte dies ebenfalls, besonders bei Chandler, einige Jahre später. Vgl. Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte*, 71.

<sup>41</sup> Welskopp, *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld*, 130-132.

<sup>42</sup> Stand Januar 2016.

<sup>43</sup> Das erste Buch, welches der Verein publizierte befasste sich mit der Biografie des Schokoladenfabrikanten Philippe Suchard. Andere Pioniere, die mit einer Ausgabe geehrt wurden, waren beispielsweise Alfred Escher, Gottlieb Duttwiler oder Franz Carl Weber. Vgl. [http://www.pioniere.ch/publizierte\\_baende.php](http://www.pioniere.ch/publizierte_baende.php) 05.01.2016.

*unscheinbaren Dinge* von Karl Lüönd und Christoph Zurfluh über die Firma Dätwyler, welches zur Feier des 100-jährigen Bestehens des Urner Unternehmens publiziert wurde.<sup>44</sup> Auch das bereits angesprochene Werk zur Landis Bau AG, welches vom Verein *Pioniere* herausgegeben wurde, wurde aus Anlass eines Jubiläums der Firma publiziert. Im Erscheinungsjahr 2009 feierte das Zuger Unternehmen nämlich ihr 250-jähriges Bestehen.<sup>45</sup> Herbert Matis und Dieter Stiefel schrieben zusammen ein zweibändiges Werk über die Speditionsfirma Schenker AG. Der erste Band erschien 1995, der zweite 7 Jahre später.<sup>46</sup> Ein jüngeres und sehr gelungenes Beispiel einer Business History eines Schweizer Unternehmens ist zweifelsfrei *A Business History of the Swatch Group* von Pierre-Yves Donzé, worin er die Erfolgsgeschichte des Uhrenherstellers zwischen 1985 und 2000 analysierte.<sup>47</sup> Auch über zwei Firmen, welche in der Glasproduktion tätig waren, erschienen in den letzten Jahren Unternehmensgeschichten. Der Glashütte Hergiswil, welche im Jahr 1815 gegründet wurde und sich 1900 mit der in der vorliegenden Arbeit untersuchten Glashütte Küssnacht zur Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG zusammenschloss, widmete sich Heinz Horat im 1992 erschienenen Werk *Vom Feuer geformt*.<sup>48</sup> Horats sehr gelungene Analyse fokussierte sich bei weitem nicht nur auf die Patrone der Glashütte. Er beschäftigte sich mit der Produktion, den Arbeitsbedingungen, Feiern innerhalb des Unternehmens und vielen weiteren Aspekten.<sup>49</sup> Das zweite Beispiel ist um fast 20 Jahre jünger. Karl Lüönd veröffentlichte 2011, ebenfalls aufgrund eines Jubiläums der Firma, diesmal das 100-jährige Bestehen, eine Unternehmensgeschichte der Verrerie de St-Prex, die heutige Vetropack Holding AG.<sup>50</sup>

---

<sup>44</sup> Karl Lüönd und Christoph Zurfluh, *Die Kraft der unscheinbaren Dinge: 100 Jahre Dätwyler* (Zürich: Neue Zürcher Zeitung NZZ Libro, 2015).

<sup>45</sup> Auch wenn der Titel suggeriert, dass es vor allem um die Geschichte des Unternehmens geht, findet sich im Buch selber vorwiegend Material zu drei Unternehmensleitern. Leonz, Johann und Karl Landis sind die Protagonisten dieses Buches, nicht das Unternehmen an sich. Bernhard Ruetz, *Landis Bau AG: 250 Jahre Zuger Bautradition 1759-2009*, Schweizer Pioniere der Wirtschaft und Technik 88 (Zürich: Verein für Wirtschaftshistorische Studien, 2009).

<sup>46</sup> Herbert Matis und Dieter Stiefel, *Das Haus Schenker: die Geschichte der internationalen Spedition, 1872-1931* (Wien: C. Ueberreuter, 1995); Herbert Matis und Dieter Stiefel, *Grenzenlos: die Geschichte der internationalen Spedition Schenker von 1931 bis 1991* (Frankfurt: Redline Wirtschaft bei Ueberreuther, 2002).

<sup>47</sup> Pierre-Yves Donzé, *A business history of the Swatch Group: the rebirth of Swiss watchmaking and the globalization of the luxury industry* (Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York, NY: Palgrave Macmillan, 2014).

<sup>48</sup> Hergiswiler Glas AG und Heinz Horat, Hrsg., *Vom Feuer geformt: die Geschichte der Glashütte Hergiswil* (Hergiswil, Nidwalden: Hergiswiler Glas, 1992).

<sup>49</sup> Zur Glashütte Hergiswil finden sich in der vorliegenden Arbeit mehr Informationen ab dem 5. Kapitel.

<sup>50</sup> Karl Lüönd und Vetropack S.A., *Le verre, reflet de l'esprit du temps 100 ans d'histoire de la Verrerie de St-Prex à Vetropack ; une entreprise Suisse, familiale et dynamique au coeur de l'évolution technique, des marchés et de l'environnement* (Zürich: Ed. Neue Zürcher Zeitung, 2011).

### **3. Wirtschaft und Arbeiterschaft in der Schweiz, im Kanton Schwyz und im Bezirk Küssnacht zwischen 1850 und 1970**

Die Wirtschaft der Schweiz, wenn man überhaupt von der Schweiz als Staat vor 1848 reden kann, war vor 1800 noch stark landwirtschaftlich geprägt. So waren zu dieser Zeit noch über 60 Prozent der Erwerbstätigen im Landwirtschaftssektor beschäftigt.<sup>51</sup>

Die industrielle Revolution erfasste die Schweiz erst in den folgenden Jahren richtig. Um 1900 waren erstmals mehr Menschen im Industriesektor als im Landwirtschaftssektor beschäftigt.<sup>52</sup> Ohne die Voraussetzungen, welche in den Jahren und Jahrzehnten zuvor geschaffen wurden, wäre die Entwicklung in diesem Masse nicht möglich gewesen. Jean-Francois Bergier räumte in seinem Werk *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz* mit der Vorstellung auf, dass die wichtigste oder gar einzig notwendige Voraussetzung ein hohes Bevölkerungswachstum gewesen sein soll. Als zentrale Voraussetzung sah er vielmehr die Beschäftigungsstruktur.<sup>53</sup> Trotzdem hatte das anhaltende Bevölkerungswachstum einen positiven Einfluss auf die industrielle Entwicklung. Denn es ermöglichte einen Überschuss an Arbeitskräften, welche von der Industrie zu vergleichsweise tiefen Löhnen angeworben werden konnten.<sup>54</sup>

Die Veränderung, welche die Schweizer Wirtschaft im 19. Jahrhundert durchmachte, unterschied sich nicht wesentlich von anderen europäischen Kleinstaaten, wie Beatrice Veyrassat feststellte.

Die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz in der Moderne ist bezeichnend für die Geschichte kleiner europäischer Länder, die sich wegen ihrer starken Abhängigkeit vom Zugang zu ausländischen Märkten den Wandlungen und Herausforderungen der internationalen Wirtschaftsbeziehungen stellen müssen und damit stetem äusseren Druck ausgesetzt sind. Die Geschichtsschreibung hat diese Problematik zu Recht immer wieder betont. Zu den offenen Volkswirtschaften zählte die Schweiz seit jeher; weltwirtschaftlich integriert wurde sie jedoch erst in der Belle Epoque (1870-1910).<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> Regina Wecker, *Neuer Staat - neue Gesellschaft: Bundesstaat und Industrialisierung (1848-1914)*, in: Georg Kreis, *Die Geschichte der Schweiz* (Basel: Schwabe Verlag, 2014), 435.

<sup>52</sup> Ebd. Basilio Biucchi datierte die industrielle Revolution in der Schweiz von 1798 bis 1830. Auch wenn eine solche Datierung nicht immer für bare Münzen genommen werden kann, in einigen Regionen der Schweiz ging die industrielle Entwicklung schneller und in anderen viel langsamer vonstatten, hilft sie dennoch einen gewissen Zeithorizont abzustecken. Vgl. Basilio Mario Biucchi, *Die industrielle Revolution in der Schweiz 1700-1850*, in: Carlo M. Cipolla und Basilio Mario Biucchi, Hrsg., *Die Entwicklung der industriellen Gesellschaften: 35 Abbildungen und 112 Tabellen*, Europäische Wirtschaftsgeschichte 4 (Stuttgart: Fischer, 1985), 44.

<sup>53</sup> Jean-François Bergier, *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz: von den Anfängen bis zur Gegenwart*, 2., aktualisierte Aufl (Zürich: Benziger, 1990), 192.

<sup>54</sup> Wecker, *Neuer Staat - neue Gesellschaft*, 435.

<sup>55</sup> Béatrice Veyrassat, *Wachstumspfade einer kleinen, offenen Volkswirtschaft*, in: Georg Kreis, *Die Geschichte der Schweiz* (Basel: Schwabe Verlag, 2014), 427.



Die industrielle Entwicklung, die Mitte des 19. Jahrhunderts auch die Zentralschweiz erreichte, hatte laut Tobias Straumann im Kanton Schwyz eine ganz spezielle Ausprägung. Wobei er der geographischen Lage des Kantons eine wichtige Rolle zumass. Der Anstoss an das schon früh industriell geprägte Zürich beeinflusste den Kanton Schwyz stark. Besonders die Bezirke in der sogenannten Ausserschwyz, March und Höfe, sowie Gersau und Küssnacht am Vierwaldstättersee konnten der industriellen Entwicklung folgen und eigenes Gewerbe aufbauen.<sup>56</sup> Demgegenüber stand die Tatsache, dass das politische Zentrum Schwyz weiterhin ländlich geprägt blieb und praktisch kein eigenes Gewerbe aufzubauen vermochte.

Diese einzigartige Stellung zwischen Mittelland und Alpengebiet erklärt grosse Teile der Schwyzer Wirtschaftsgeschichte im 19. Jahrhundert. Der Kanton geriet zwar früh in den Sog der Industrialisierung, blieb aber im Kern ein Landwirtschaftskanton, weil die traditionelle Führungsschicht kein Interesse daran zeigte, die gewerbliche Wirtschaft weiterzuentwickeln. Nur in Gersau existierte eine einheimische Unternehmensschicht, die seit dem 18. Jahrhundert mit grosser Unabhängigkeit und mit Erfolg die Entwicklung der Schappeindustrie vorantrieb.<sup>57</sup>

Daher war der Kanton Schwyz besonders auf den Kanton Zürich angewiesen, der trotz konfessioneller Spannungen den Kanton Luzern im 19. Jahrhundert als wichtigsten Wirtschaftspartner ablöste.<sup>58</sup> Zusätzlich war der Kanton auf Unternehmer und Investoren aus anderen Kantonen oder aus dem Ausland angewiesen.

Der wichtigste Industriezweig des Kantons Schwyz im 19. Jahrhundert war zweifellos die Textilindustrie. Besonders Gersau konnte eine qualitativ und quantitativ gut aufgestellte Produktion errichten. In Küssnacht entwickelte sich nicht in der gleichen Masse wie in Gersau oder in anderen Orten eine Textilindustrie. Wie Straumann aufzeigte waren 1882 nur 65 Küssnächter in der Seidenspinnerei beschäftigt, in Einsiedeln knapp das zehnfache.<sup>59</sup> Dafür waren in Küssnacht zu dieser Zeit bereits 70 Arbeiter in der Glasindustrie beschäftigt, wovon später noch die Rede sein wird.

Der Bezirk Küssnacht war 1848, dem Gründungsjahr des Schweizer Bundesstaates, von der Fabrikindustrie noch gänzlich unberührt.<sup>60</sup> Die Glashütte der Siegwart war demnach einer der ersten industriell geprägten Firmen, die in Küssnacht Fuss fassten. Trotzdem war der Bezirk

---

<sup>56</sup> Tobias Straumann, *Die Wirtschaft im 19. Jahrhundert*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, Hrsg., *Die Geschichte des Kantons Schwyz* (Zürich: Chronos, 2012), 127–129.

<sup>57</sup> Ebd., 128.

<sup>58</sup> So waren bereits 1840 in den Kantonen Zug und Schwyz ungefähr 600 Angestellte als Weber für Zürcher Verlage in der Textilindustrie beschäftigt. Vgl. Erwin Horat, Alois Kessler, und Kantonal-Schwyzischer Gewerbeverband, *Gewerbe im Kanton Schwyz: Skizzen zu Geschichte und Stand des schwyzerischen Gewerbes* (Schwyz: Schwyzer Hefte, 1994), 21.

<sup>59</sup> Ebd., 20–26; Straumann, *Die Wirtschaft im 19. Jahrhundert*, 144.

<sup>60</sup> Beat Frei, *Gesellschaftlicher Wandel 1750-2010: Stände, Schichten, Wanderungen*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, *Die Geschichte des Kantons Schwyz*, 18.

Küssnacht eines der reichsten Gebiete im eher ärmlich und ländlich geprägten Kanton Schwyz.<sup>61</sup> Im 20. Jahrhundert vermochte der Bezirk Küssnacht durchschnittlich immer ungefähr gleich viele Arbeitsplätze anzubieten, wie Erwerbstätige im Bezirk wohnhaft waren. Martin Schuler untersuchte dies und kam zu dem Schluss, dass es in Küssnacht 1910 auf 100 Erwerbstätige zwischen 90 und 100 Arbeitsplätze gab, dieselben Zahlen ermittelte er für die Jahre 1980 und 2000. 1950 waren die Zahlen gar noch etwas besser, damals wurden im Bezirk auf 100 Erwerbstätige zwischen 100 und 110 Arbeitsplätze angeboten.<sup>62</sup> Die Bevölkerung nahm in Küssnacht, wie in der gesamten Schweiz, zwischen dem späten 19. Jahrhundert und Ende des 20. Jahrhunderts stark zu. Küssnacht zählte 1888 noch 1210 Einwohner.<sup>63</sup> 1910 waren es bereits 1515. Fünfzig Jahre später waren es schon ungefähr 5000 Einwohner.<sup>64</sup>

Der Kanton Schwyz im Allgemeinen wuchs hingegen nur sehr langsam, besonders der innere Kantonsteil konnte in Bezug auf das Bevölkerungswachstum nicht mit dem äusseren Teil mithalten.

Das 20. Jahrhundert war auf der gesamten Welt geprägt von diversen Brüchen, welche direkten Einfluss auf die Wirtschaft hatten. Anfangs des Jahrhunderts kam es zu Einbrüchen in der Wirtschaft aufgrund der beiden Weltkriege und der Weltwirtschaftskrise. Nach dem 2. Weltkrieg folgte ein „goldenes Zeitalter“ mit enormen Wachstumsraten. Diese Entwicklungen konnten auch in der Schweiz beobachtet werden.

In den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts hatte die Schweizer Industrie ihren „ländlichen Charakter“ langsam verloren.<sup>65</sup> Dazu trug vor allem auch der fortschreitende Ausbau des Eisenbahnnetzes bei.<sup>66</sup>

Die Schweizer Industrie befand sich in den Jahren vor Ausbruch des Ersten Weltkrieges in einer Blütephase, besonderer Anteil hatte daran der Aussenhandel, welcher sukzessiv ausgebaut werden konnte.<sup>67</sup> Mit dem Ersten Weltkrieg kam eine wirtschaftliche Krise in die Schweiz.

Der Erste Weltkrieg bedeutete auch für die am Krieg nicht beteiligte Schweiz eine Zeit wirtschaftlicher und politischer Krisen. Die wirtschaftliche und soziale Not war gross, die Versorgung mangelhaft

---

<sup>61</sup> Ebd.

<sup>62</sup> Ebd., 47–49.

<sup>63</sup> Dies ohne Immensee und Merlischachen, Dörfer welche ebenfalls zum Bezirk Küssnacht gehören

<sup>64</sup> Martin Schuler, *Siedlungs- und Bevölkerungsgeschichte seit dem 18. Jahrhundert*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, *Die Geschichte des Kantons Schwyz*, 59–67.

<sup>65</sup> Wecker, *Neuer Staat - neue Gesellschaft*, 447.

<sup>66</sup> Ebd., 436–439.

<sup>67</sup> Ebd., 449f.

organisiert und wirtschaftliche Unabhängigkeit durch die Kriegsparteien praktisch ausser Kraft gesetzt.<sup>68</sup>

Nach dem Ende des Grossen Krieges dauerte es einige Jahre bis sich die Wirtschaft der Schweiz von dieser einschneidenden Erfahrung erholt hatte. In den späten 1920er Jahren erlebte die Schweiz eine kurze Zeit des hohen Wirtschaftswachstums, welche aber durch die Weltwirtschaftskrise von 1929, deren Auswirkungen die Schweiz einige Jahre später zu spüren bekam, wieder gestoppt wurde. Die Arbeitslosigkeit nahm stark zu, unter anderem aufgrund der stark schwächelnden Exportindustrie.<sup>69</sup> Das nächste Grossereignis, der Ausbruch des Zweiten Weltkrieges, hinderte die Schweizer Wirtschaft an einem erneuten Erstarken. In dieser Zeit war die Schweiz wirtschaftlich stark mit den Achsenmächten vernetzt, diese importierten ungefähr 59 Prozent aller Schweizer Ausfuhr Güter. Trotzdem hatte die Exportindustrie wiederum mit sinkenden Absätzen zu kämpfen.<sup>70</sup>

Nach dem Zweiten Weltkrieg befand sich die Schweizer Wirtschaft in einer ausgezeichneten Lage. Während in den umliegenden Ländern die Infrastruktur und die Produktion am Boden war, war diese in der Schweiz gänzlich unberührt geblieben. Eine hohe Konjunktur war die Folge davon. Die Schweizer Wirtschaft integrierte sich schnell in den sich erholenden Weltmarkt und profitierte von der neuen Vernetzung der Weltwirtschaft.

Im Kanton Schwyz verliefen die Entwicklungen ähnlich, wichen aber in einigen Punkten von der Entwicklung in der gesamten Schweiz ab.

In der Zeit von 1914 bis 1945 wuchs die Schwyzer Wirtschaft besonders schwach, während sie in den letzten dreissig Jahren [ab 1980 bis heute] einen überdurchschnittlichen Boom erlebte, der über die Kantonsgrenze hinaus Beachtung gefunden hat. Bis weit ins 20. Jahrhundert gehörte der Kanton zu den finanzschwachen Regionen des Landes.<sup>71</sup>

Der Kanton Schwyz blieb bis Mitte des 20. Jahrhunderts ländlicher und stärker auf die Landwirtschaft ausgerichtet als andere Regionen in der Schweiz. Während 1950 in der Schweiz noch 16 Prozent aller Beschäftigten im ersten Sektor, also im Landwirtschaftssektor, arbeiteten, waren es im Kanton Schwyz zur gleichen Zeit noch ein Viertel.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> Sascha Zala, *Krisen, Konfrontation, Konsens (1914-1949)*, in: Georg Kreis, *Die Geschichte der Schweiz*, 495. Eine genaue Analyse verschiedener Unternehmen während und kurz nach dem Ersten Weltkrieg lieferten Roman Rossfeld und Tobias Straumann. Vgl. Roman Rossfeld und Tobias Straumann, Hrsg., *Der vergessene Wirtschaftskrieg: Schweizer Unternehmen im Ersten Weltkrieg* (Zürich: Chronos-Verl, 2008).

<sup>69</sup> Zala, *Krisen, Konfrontation, Konsens*, 504f.

<sup>70</sup> Ausführlicher wurde die Wirtschaft der Schweiz im Zweiten Weltkrieg von Hans Ulrich Jost beschrieben. Vgl. Hans Ulrich Jost, *Politik und Wirtschaft im Krieg: die Schweiz 1938-1948* (Zürich: Chronos, 1998).

<sup>71</sup> Tobias Straumann, *Die Wirtschaft im 20. Jahrhundert*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, *Die Geschichte des Kantons Schwyz*, 179.

<sup>72</sup> Ebd., 181.

Der Kanton Schwyz hinkte in den meisten Belangen den Wirtschaftszentren der Schweiz hinterher. Auch das Bevölkerungswachstum war weniger gross, als es in der restlichen Schweiz war. Die Bevölkerung der Schweiz wuchs zwischen 1941 und 1970 um 47 Prozent, im Kanton Schwyz nahm die Bevölkerung nur um 38 Prozent zu.<sup>73</sup>

Grossebetriebe, also Betriebe mit mehr als 500 Angestellten, fanden sich im Kanton Schwyz bis 1970 keine. Die Unternehmenswelt des Kantons war vielmehr durch kleine und mittelständige Betriebe geprägt.<sup>74</sup> Küssnacht war Ende des 2. Weltkrieges eine der am schnellsten wachsenden Gemeinden im Kanton Schwyz. Zwischen 1941 und 1970 schnellte die Bevölkerung Küssnachts von 5152 auf 7956 Einwohner und Einwohnerinnen, was einem Prozentsatz von 54 entsprach.<sup>75</sup>

Weil besonders die Arbeiter und Arbeiterinnen der Glashütte Küssnacht im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen, soll im Folgenden auch die Geschichte der Arbeiterschaft in der Schweiz genauer beleuchtet werden.

Arbeit, und damit auch Arbeiter und Arbeiterinnen, gibt es seit jeher. Als Begriff etablierte sich die Arbeiterschaft allerdings erst im 19. Jahrhundert, wie Jürgen Schmidt aufzeigte.<sup>76</sup> Zuvor wurde Arbeit meist gar nicht als „klar abzugrenzenden Teilprozess der menschlichen Existenz“ wahrgenommen.<sup>77</sup> Im Laufe der Industrialisierung nahm die Zahl der Arbeiter und Arbeiterinnen, welche in Fabriken angestellt waren, immer weiter zu. Es vollzog sich ein Strukturwandel, damit ist gemeint, dass sich die Grösse der drei Sektoren der Arbeit, Landwirtschaft, Industriearbeit und Dienstleistungen sich in Bezug auf die Anzahl der Menschen, die in jeweiligen Sektoren beschäftigten, veränderte. Dies war sowohl im 19. als auch im 20. Jahrhundert der Fall. Im 19. Jahrhundert schrumpfte der primäre Sektor und immer weniger Menschen fanden im selbigen Arbeit, während die Wichtigkeit des zweiten Sektors stetig zunahm. Im 20. Jahrhundert vollzog sich in den meisten Ländern Europas ein weiterer Strukturwandel. Die verfügbaren Arbeitsplätze im Industriesektor nahmen ab, an ihre Stelle traten Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor.

Obschon die Geschichte der Arbeiterschaft sich Ende des 20. Jahrhundert grosser Beliebtheit erfreute, ist sie heute nicht mehr sehr präsent in der Geschichtsforschung. So ist es nicht

---

<sup>73</sup> Ebd., 188. Was diese durchschnittliche Bevölkerungswachstumsrate nicht anzeigt ist, dass sich innerhalb des Urkantons grosse Gräben auftaten. Die Bezirke Schwyz und Einsiedeln, beides Bezirke mit vielen Einwohnern, wuchsen noch weit weniger schnell. In Gersau nahm die Bevölkerung gar ab. Andere Bezirke, wiederum in der Ausserschwyz wuchsen dagegen beträchtlich.

<sup>74</sup> Ebd., 190.

<sup>75</sup> Ebd., 192.

<sup>76</sup> Jürgen Schmidt, *Arbeiter in der Moderne: Arbeitsbedingungen, Lebenswelten, Organisationen* (Frankfurt am Main: Campus-Verl, 2015), 15.

<sup>77</sup> Ebd.

verwunderlich, dass weiterhin eine Publikation als Standardwerk angesehen wird, welche in den später 80er Jahren des 20. Jahrhunderts erschien. Im dreibändige Werk *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880 – 1914* analysierte Erich Gruner eingehend die soziale Lage, die Organisation und Kämpfe von Arbeitern und Unternehmern und die politische Organisation und die Sozialpolitik der Schweiz, wie es im Untertitel heisst, in der Phase vor dem Ersten Weltkrieg.

Der erste Band ist der demographischen, wirtschaftlichen und sozialen Basis und den Arbeitsbedingungen gewidmet. In diesem über 600 Seiten starken Band beschäftigte Gruner sich mit Themen wie der Frauen- und Kinderarbeit, Arbeitsunfällen, ausländischen Arbeitskräften in der Schweiz, Arbeitslosigkeit und Arbeiterschutz.<sup>78</sup>

Zeitgleich mit Gruners Publikationen entstand das Werk *Warten und Aufrücken* von Mario König, Hannes Siegrist und Rudolf Vetterli, welches ebenfalls zu den Standardwerken der Arbeiter- und Angestelltengeschichte der Schweiz gezählt werden kann.<sup>79</sup>

Der Erste Weltkrieg beeinflusste die Arbeiterschaft auch in der neutralen Schweiz wesentlich. Die Grenzen waren erstmals nach Jahrhunderten nicht mehr durchgängig. Eine grosse Anzahl an italienischen, deutschen und französischen Arbeitern, die vor dem Krieg in der Schweiz tätig waren, mussten gezwungenermassen das Land verlassen. Einige weil sie ins Militär einrücken mussten, andere wollten aufgrund der unsicheren Lage zu ihren Familien zurückkehren. Dadurch, dass die Grenzen geschlossen blieben, konnten diese Arbeitskräfte nicht ersetzt werden. Dieser Mangel an Arbeitskräften, die unter anderem auch durch die Einberufungen in die Schweizer Armee entstand, wurde durch den Einbezug von Frauen in die Arbeitswelt zu kompensieren versucht. Allerdings „erwies sich die Zunahme der Frauenarbeit nicht als nachhaltig“, wie Bernard Degen feststellen musste.<sup>80</sup> Denn die Arbeitsplätze der mobilisierten Soldaten mussten gesichert werden, wobei die Zahl der demobilisierten Soldaten im Verlauf des Krieges stetig sank, da angenommen wurde, dass die Gefahr für die Schweiz abnehmend war. Die Konflikte zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern nahm im Verlauf des Ersten Weltkrieges unvermindert zu. Am 12. November 1918 veränderte ein Ereignis das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Schweiz grundlegend. Ein Generalstreik wurde ausgerufen, circa 250'000 Arbeiter und

---

<sup>78</sup> Erich Gruner und Hans-Rudolf Wiedmer, *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz, 1880-1914: soziale Lage, Organisation und Kämpfe von Arbeitern und Unternehmern, politische Organisation und Sozialpolitik* (Zürich: Chronos, 1987).

<sup>79</sup> Mario König, Hannes Siegrist, und Rudolf Vetterli, *Warten und Aufrücken: die Angestellten in der Schweiz, 1870-1950* (Zürich: Chronos, 1985).

<sup>80</sup> Bernard Degen, *Arbeit und Kapital*, in: Patrick Halbeisen, Margrit Müller, und Béatrice Veyrassat, Hrsg., *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert* (Basel: Schwabe Verlag, 2012), 887.

Arbeiterinnen folgten der Aufforderung die Arbeit niederzulegen. Am 14. November endete der Streik vorzeitig, da der Bundesrat den Streikenden ein Ultimatum stellte.<sup>81</sup> Auch nach dem Ende des Ersten Weltkrieges kam es in der Schweiz zu verschiedenen Streiks. Diese sozialen Spannungen dauerten in der Schweiz bis in die 1930er Jahre an. Die Schwierigkeiten, welche auf die Schweiz mit Beginn des Zweiten Weltkrieges zukamen, verstärken diese Entspannungsbemühungen enorm.

Der Abbau der sozialen Spannungen, der sich in den späten 1930er Jahren abzeichnete, machte zu Beginn des Zweiten Weltkrieges rasche Fortschritte. Die Vorstellung, Sonderinteressen müssten zugunsten einer wie auch immer gearteten Gemeinschaft zurückgestellt werden, fand breite Zustimmung.<sup>82</sup>

Nach der Beilegung der sozialen Spannungen und dem Beginn der Blütezeit des Schweizer Wirtschaftsstandortes, wurde laut Rudolf Jaun die Zeit der „Amerikanisierung“ und Rationalisierung eingeläutet. Das Credo dieser Zeit formulierte Jaun folgendermassen:

Mittels Produktivitätsfortschritten die Kaufkraft und damit den Wohlstand und das Überleben der herrschenden Ordnung zu fördern. Die Protagonisten wollten durch die Einführung des ‚scientific management‘ den Klassenkampf der organisierten Arbeiterschaft neutralisieren und das individualistisch-kapitalistische System wieder so flott machen, das auch die Arbeiterschaft ins gemeinsame Boot einstieg und sich, geführt vom gemeinsamen Orientierungshorizont ‚Leistung, Produktivität, Kaufkraft‘, steuern liess.<sup>83</sup>

Die Stellung der Arbeiterschaft war einem steten Wandel ausgesetzt. Sie wurde von politischen und sozialen Strömungen und Veränderungen der Wirtschaftslage im In- und Ausland beeinflusst.

## 4. Methodik und Quellen

Eine moderne Unternehmensgeschichte ist auf eine sorgfältige Methodenkritik angewiesen. Eine solche wird im Verlauf dieses Kapitels vorgenommen.

Diese Fallstudie zur Arbeiterschaft der Glashütte Küssnacht soll als Ausgangspunkt für verschiedene vergleichende Arbeiten dienen, die hoffentlich in Zukunft entstehen werden.

Fallstudien haben gewisse Tücken inne, die nicht vergessen werden dürfen, wie dies auch Rudolf Vetterli feststellen musste, der sich mit der Geschichte der Arbeiterschaft der Georg Fischer AG beschäftigte.

---

<sup>81</sup> Ebd., 887f.

<sup>82</sup> Ebd., 889.

<sup>83</sup> Rudolf Jaun, *Management und Arbeiterschaft: Verwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz 1873-1959* (Zürich: Chronos, 1986), 70f.

Lassen sich gute Gründe angeben, eine Fallstudie zu versuchen, so darf andererseits die Problematik dieses Vorgehens nicht ausser acht gelassen werden. So ist es zunächst nicht möglich anzugeben, in welchem Bereich die Resultate des Einzelfalls repräsentativ sind. Die Gültigkeit der Ergebnisse kann nur durch Paralleluntersuchungen wirklich gesichert werden. Verallgemeinerungen können daher nur den Charakter von Hypothesen haben.<sup>84</sup>

Nichtsdestotrotz sind Fallstudien für die Untersuchung eines bestimmten Themas von grossem Nutzen, da nur mit Hilfe von Fallstudien theoretische Überlegungen geprüft oder überhaupt aufgestellt werden können. Zum Nutzen von Fallstudien äusserte sich Rudolf Vetterli wie folgt;

Die Untersuchung eines einzelnen Grossbetriebes erlaubt es, auch Konflikten auf einem niedrigeren Grad von Intensität, Umfang und Organisiertheit, Aufmerksamkeit zu schenken.<sup>85</sup>

Diese Aussage ist auch auf die vorliegende Arbeit anzuwenden. Auch wenn dadurch der Begriff des Grossbetriebes durch den Begriff des klein- bis mittelständigen Unternehmens ersetzt und den Fokus von den Konflikten etwas weggeschoben werden muss.

Eine solche Aufmerksamkeit wird in der vorliegenden Arbeit versucht einem mittelgrossen Unternehmen in einem Dorf im ländlich geprägten Kanton Schwyz zu schenken.

Dabei sieht sich diese Arbeit in gewisser Hinsicht in der Tradition der DDR-Betriebsgeschichte, die in einem der vorherigen Kapitel diskutiert wurde.<sup>86</sup> Um zu verstehen wie ein Unternehmen funktionierte, ist es wichtig dieses als sozialen Raum und als konkretes Handlungssystem zu verstehen.<sup>87</sup> In diesem sozialen Raum wirken verschiedene Akteure, seien diese aus der Arbeiterschaft oder aus dem oberen Management. Ein Unternehmen, auch ein industrialisiertes, ist im stetigen Kontakt mit verschiedenen Personen und Instanzen. Dabei kommt es zu Berührungen innerhalb des Unternehmens, zwischen einzelnen Arbeitern oder Vorstandsmitgliedern, der Arbeiterschaft und dem Vorstand, und zu Berührungen ausserhalb des Unternehmens, beispielsweise mit den Behörden, anderen Firmen, Arbeitssuchenden oder Nachbarn. Die meisten dieser Berührungen sind durch Spielregeln bestimmt.<sup>88</sup> Diese Spielregeln sollen ebenfalls Teil der vorliegenden Untersuchung sein. Da es die eine Arbeiterschaft nicht gibt, die Arbeiterschaft ist wiederum in verschiedene Gruppen unterteilt, die sich auch mit der Zeit wandeln konnten, werden drei bestimmte Teilgruppen der Arbeiterschaft speziell behandelt.

---

<sup>84</sup> Rudolf Vetterli, *Industriearbeit, Arbeiterbewusstsein und gewerkschaftliche Organisation: dargestellt am Beispiel d. Georg Fischer AG (1890-1930)*, Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, Bd. 28 (Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1978), 15.

<sup>85</sup> Ebd., 14.

<sup>86</sup> Kapitel 2, 9ff.

<sup>87</sup> Welskopp, *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld*, 130.

<sup>88</sup> Ebd., 131.

Die Quellen, welche zur Erarbeitung der vorliegenden Arbeit beigezogen wurden, stammen grösstenteils aus dem Archiv des Bezirks Küssnacht. Nach der Stilllegung der Glashütte wurde das Unternehmensarchiv 1972 an den Bezirk Küssnacht übergeben. Seitdem lag das Sammelsurium an Unterlagen einer über 100-jährigen Geschichte des Unternehmens praktisch unberührt in einem Regal. Unter den Unterlagen sind verschiedene Verträge, Korrespondenzen der Firma, Jahresberichte der Glashütte, Arbeiterverzeichnisse und diverse weitere Materialien, welche in den folgenden Kapiteln genauer betrachtet werden. Da diejenigen, welche das Archiv innerhalb der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart AG betreut haben, keine Systematik im Ablegen von Unterlagen an den Tag legten, ist die Sammlung teils sehr lückenhaft. Über die ersten 40 Jahre des Unternehmens findet sich beispielsweise praktisch nichts, es scheint, als ob diese Unterlagen einmal aussortiert wurden. Dann kann eine Häufung zwischen 1900 und 1940 erkannt werden, darauf folgen wiederum Jahre, die weniger gut dokumentiert sind. Zur Schliessung 1972 lassen sich dann wieder überdurchschnittlich viele Dokumente finden. Die Sammlung scheint zudem sehr willkürlich entstanden zu sein. So beinhaltet die Sammlung neben den wichtigen Materialien für das Unternehmen, wie Verträge oder Fabrikordnungen der Vergangenheit auch private Korrespondenzen und Zeitungsausschnitte, welche die Personen anscheinend interessierten, die das Archiv anlegten.

## **5. Die Glashütte der Siegwart in Küssnacht und die Glasherstellung**

Glas ist ein Material, welches schon seit Jahrtausenden von den Menschen genutzt wird. Das Alter einiger Fundstücke aus Glas konnte auf bis zu 5500 Jahren ermittelt werden. Felix Paturi, der sich in seiner Publikation *Geschichte vom Glas* mit diesem Material beschäftigte, ging aber davon aus, dass „wer immer zum ersten Mal Glas machte“ es nicht entdeckt, sondern gefunden hätte.<sup>89</sup> Denn Glas kann nicht nur aus Quarzsand und anderen Rohstoffen hergestellt werden, es kann auch auf natürliche Art und Weise entstehen. Meist entstanden diese bei Vulkanausbrüchen. Ein Beispiel eines solchen Glases ist der Obsidian, welcher besonders in der Jungsteinzeit ein beliebtes Handelsgut war.<sup>90</sup>

Mit verschiedenen Methoden und unterschiedlichen Zusammensetzungen der Ausgangsstoffe wurde über Jahrtausende Glas hergestellt. Der typische Vorgang um Glas zu formen ist das

---

<sup>89</sup> Felix R. Paturi, *Die Geschichte vom Glas* (Aarau: AT Verlag, 1986), 23.

<sup>90</sup> Ebd., 10f.



sogenannte Glasblasen, wobei das in einem Ofen heiss gemachte Material, durch das Einflössen von Luft in die bestimmte Form gebracht wird. Im Zuge der Industrialisierung wurde dieser Vorgang meistens mechanisiert. „Facharbeiter wurden durch Hilfsarbeiter ersetzt“, wie Dominik Siegwart sich ausdrückte.<sup>91</sup>

Die Familie der Siegwart, wovon sich jeweils ein Nachkomme in Hergiswil und Küssnacht niederliess, um eine Glashütte zu eröffnen, gilt als eine der ältesten Glasmeisterfamilie des deutschsprachigen Raumes. Schon im Mittelalter war die Familie Siegwart in der Glasherstellung tätig.<sup>92</sup> Da die Mitglieder der Familie häufig umzogen und an verschiedene Orte reisten und dort ihrem Gewerbe nachgingen, sind heute eine Vielzahl von Glashütten bekannt, welche von den Siegwart gegründet wurde. Dominik Siegwart, der 2009 ein Buch über seine Familie publizierte, sieht den Ursprung der Familie im Nordwesten des heutigen Deutschland liegen. 1344 finden sich Spuren der Siegwart in einer Glashütte bei Akkenmünde. Im 17. Jahrhundert befanden sich verschiedene Mitglieder der Siegwart in Süddeutschland, genauer gesagt im Schwarzwald und betrieben dort mehrere Glashütten.<sup>93</sup> Anfangs des 18. Jahrhunderts liess sich erstmals ein Siegwart in der Schweiz nieder. 1723 erhielten die drei Brüder Josef, Peter und Michael Siegwart die Bewilligung in Hirsegg in der heutigen Gemeinde Flühl im Kanton Luzern eine Glashütte zu errichten und zu betreiben.<sup>94</sup> 1741 wurde diese erste Glashütte aufgegeben und eine neue in Fontannen, ebenfalls im Kanton Luzern liegend, gegründet.<sup>95</sup> Im Verlauf des 18. Jahrhunderts entstanden weitere Glashütten im Kanton Luzern, an welchen die Familie Siegwart beteiligt war. 1817 öffnete die wohl berühmteste Glashütte der Siegwart ihre Tore. Erst nur als Zweigglashütte gedacht, wurde die Glashütte Hergiswil bald zur wichtigsten Produktionsstätte der Familie Siegwart.<sup>96</sup> Die Glashütte Hergiswil konzentrierte sich stark auf die Produktion von Weissglas. Farbiges Glas und andere Produkte mit kunsthandwerklichem Anspruch, wurden in Hergiswil zur Anfangszeit nicht hergestellt.<sup>97</sup>

Leider findet sich zur Geschichte der Glashütte Hergiswil in ihrer Anfangszeit nur noch sehr wenig Material, wie auch Heinz Horat feststellen musste. Besonders zu solchen Themen wie

---

<sup>91</sup> Karl Heinrich Siegwart und Dominik Siegwart, *Die Siegwart und die edle, freie Glasmacherkunst* (Norderstedt: Book on Demand, 2009), 20.

<sup>92</sup> Ebd., 219.

<sup>93</sup> Ebd., 23–30.

<sup>94</sup> Ebd., 40.

<sup>95</sup> Ebd., 45f.

<sup>96</sup> Ebd., 83–86.

<sup>97</sup> Hergiswiler Glas AG und Horat, *Vom Feuer geformt*, 17.

Arbeitsbedingungen, Anstellungen und die Organisation des Betriebes ist die Quellenlage sehr dünn.<sup>98</sup>

1852 liess sich ein Mitglied eines Nebenzweiges der Familie Siegwart in Küssnacht nieder und gründete mit drei Partnern die Glashütte Küssnacht. In dem Büchlein *Die Landschaft Küssnacht*, einer Publikation unter der Reihe *Schweizer Heimatbücher*, welches 1988 von Franz Wyrsh verfasst wurde, ist die Geschichte der Glashütte kurz und knapp dargestellt.

Um 1850 wollten sich einige Entlebucher Glasmacher in Brunnen niederlassen, bekamen aber Angst vor dem Föhn und bevorzugten Küssnacht als Standort. 1851 errichteten Konstantin Siegwart, Eugen und Xaver Baumgartner und Leo Enzmann auf der Liegenschaft „Hôtel des Etrangers“ eine Glashütte. Sie blühte auf, überstand die Nachkriegszeit schlecht, und, in andere Hände geraten, löschten die Öfen 1972 für immer aus und boten dem Zivilschutz Gelegenheit zu Abbruchübungen. Auf dem ehemaligen Fabrikareal haben sich Einkaufszentren breitgemacht.<sup>99</sup>

Auch 15 Jahre später scheint die Schliessung der Glashütte im Autor, der selber aus Küssnacht stammte, negative Gefühle auszulösen. Wie bei der Glashütte Hergiswil finden sich zur Gründungszeit der Küssnachter Glashütte nur sehr wenige Quellen.

Nach dem Tod von Xaver Baumgartner spaltete sich das Unternehmen in zwei Teile, Gebrüder Siegwart und Baumgartner & Cie. Beide Parteien produzierten allerdings in der gleichen Glashütte in Küssnacht. Die Produktion der Firma Gebr. Siegwart, welche vom Gründungsmitglied der Küssnachter Glashütte Konstantin Siegwart und seinem Bruder Christian geleitet wurden, war etwas vielseitiger, wie jene zur selben Zeit in der Glashütte Hergiswil. Neben Weissglass, wurde auch Grün-, Gelb- und Halbweissglass hergestellt. Die Produktion der Gebrüder Siegwart reichte 1885 von „Bouteillen“ über Bierhumpen, welche bis zu 6 Liter fassten, und „Freimaurergläser“ zu verschiedenen Lampengläsern. Einem Preis-Courant aus dem Jahre 1885 ist zu entnehmen, dass die Gebrüder Siegwart nicht weniger als 112 verschiedene Produkte anboten. Dabei waren die meisten zusätzlich in verschiedenen Grössen zu erhalten. Von diesen 112 Produkten wurden 80 aus Weissglas und 32 aus Grün-, Gelb- und Halbweissglas hergestellt.<sup>100</sup> Diese Auswahl an verschiedenen Produkten wurde allerdings schnell wieder reduziert. 12 Jahre später wurde bereits eine weitaus kleinere Auswahl angeboten. Die Gebrüder Siegwart konzentrierten sich vermehrt auf die Herstellung und den Verkauf von verschiedenen Typen von Flaschen. Technisch schwieriger herzustellende Produkte, wie verzierte Karaffen, wurden nicht mehr produziert.<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Ebd., 18f.

<sup>99</sup> Franz Wyrsh, *Die Landschaft Küssnacht am Rigi*, Schweizer Heimatbücher 188 (Bern: Haupt, 1988), 18.

<sup>100</sup> Preis-Courant 1885.

<sup>101</sup> Preis-Courant 1897.

1900 kam es zur Fusion der beiden Firmen in Küssnacht und der Glashütte Hergiswil. Zusammen bildeten sie nach langen Verhandlungen<sup>102</sup> die Schweizerische Glasindustrie Siegwart & Co. AG.

Um die beiden nun fusionierten Betriebe zu leiten, wurde entschieden einen Verwaltungsrat einzusetzen, der vor allem Kontrollaufgaben übernahm und die strategische Ausrichtung der beiden Produktionsstätten zu bestimmen hatte. Der Verwaltungsrat bestand zu Beginn aus 5 Personen. Erster Verwaltungsratspräsident war Josef Jost Siegwart, der vorher als Hüttenmeister der Glashütte Hergiswil waltete und das Amt bis zu seinem Tod innehatte. Die weiteren vier Mitglieder waren Wilhelm Thumiger, Gottfried Siegwart-Andermatt, Ferdinand Siegwart und Josef Steffen-Gössi. Thumiger war, wie der Verwaltungsratspräsident vor 1900 in der Glashütte Hergiswil beschäftigt, Gottfried Siegwart-Andermatt kam vom Unternehmen Gebrüder Siegwart, während die beiden anderen Verwaltungsräte von der Firma Baumgartner & Cie. stammten. Aus den Geschäftsberichten der Anfangsjahre der Schweizerischen Glasindustrie geht hervor, dass erst ab dem Geschäftsjahr 1908/1909 die restlichen vier Mitglieder spezifische Arbeiten im Verwaltungsrat zugewiesen bekommen haben. Es wurden die Stellen des Kassiers und des Sekretärs geschaffen. Den beiden Mitgliedern, die weder Kassier, noch Präsident oder Sekretär waren, wurde keine spezifische Arbeit zugeteilt.<sup>103</sup> Die Auswahl an Produkten, die die Schweizerische Glasindustrie in den ersten Jahren ihres Bestehens anbot, war breit gefächert. Es scheint als ob die drei Unternehmen, die sich zusammengeschlossen haben, ihre Produktion nicht umstellten, sondern weiterhin die Glasprodukte herstellten, die sie sich gewohnt waren. Das Angebot beinhaltete neben den klassischen Gegenständen, wie verschiedene Flaschenarten, auch einige Kuriositäten. Darunter beispielsweise Bienenfutterapparate, spezielle Kelche für Absinth und Fischbrutgläser.<sup>104</sup>

Immer wichtiger wurden allerdings Produkte, welche für die Medizin gedacht waren. Davon finden sich im Preis-Courant aus dem Jahr 1901 schon eine ganze Menge. Beispielsweise Operationsschalen, Uringläser und Reagenzgläser.<sup>105</sup> Auch Einmach- und Konservengläser, welche später für das Unternehmen von zentraler Bedeutung waren, konnten damals schon bei der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart gekauft werden.<sup>106</sup>

---

<sup>102</sup> Worin anfangs auch die Glashütte Wauwil involviert war, welche sich aber schlussendlich den Fusionsplänen nicht anschloss. Vgl. Hergiswiler Glas AG und Horat, *Vom Feuer geformt*, 24.

<sup>103</sup> Geschäftsbericht Schweizerischer Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1908/1909.

<sup>104</sup> Preis-Courant 1901.

<sup>105</sup> Ebd., 26f.

<sup>106</sup> Ebd., 9f.

Aus dem Gründungsjahr sind auch die Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG erhalten geblieben. Woraus zu entnehmen ist, dass das Aktienkapital bei der Gründung 330'000 Schweizer Franken betrug. Dieses wurde in 660 Aktien à 550 Schweizer Franken eingeteilt.<sup>107</sup>

In den Statuten wurde auch dargelegt, wie hoch der Übernahmepreis der beiden Glashütten, beziehungsweise der drei Firmen, und des gesamten Inventars derselben, angesetzt wurde. Der Wert der Glashütte in Hergiswil wurde auf 141'958 Schweizer Franken festgesetzt. Die Firma der Gebrüder Siegwart und die Baumgartner & Cie. wurden als etwas weniger wertvoll angesehen. Für erstere wurde der Preis von 93'271, für letztere den Preis von 99'113 Schweizer Franken veranschlagt. Werden die beiden Firmen allerdings gemeinsam betrachtet, so ergibt es sich, dass der Glashütte in Küssnacht zu dieser Zeit einen höheren Wert beigemessen wurde, als ihrem Kontrapart in Hergiswil.<sup>108</sup>

Laut den Statuten bestand die Aktiengesellschaft der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart und Co. aus drei verschiedenen Partner. Den Aktionären, dem Verwaltungsrat und den Revisoren. Die Aktionäre konnten an den alljährlich stattfindenden Generalversammlungen Einfluss auf das Unternehmen ausüben, in welches sie investiert hatten. Dabei entsprach eine Aktie einer Stimme. Wer also viele Aktien hatte, hatte dementsprechend auch viele Stimmen, die er nach eigenem Gutdünken einsetzen konnte.<sup>109</sup>



*Abb. 2: Die Glashütte Küssnacht 1911*

<sup>107</sup> Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1900, § 5, 2.

<sup>108</sup> Ebd., § 13 und 14, 3.

<sup>109</sup> Ebd., § 19-31, 5-8.

Der Aufgabenbereich des Verwaltungsrates war weit gefasst. Nach den Statuten beinhaltete er sieben Punkte. Erstens wählte und entliess der Verwaltungsrat die Hüttenmeister, welche die Leitung der Produktion in den beiden Glashütten innehatten. Zweitens übernahm er auch die Wahl und die Entlassung der Büroangestellten im Betrieb. Drittens bestimmte er über die Geschäftsordnung. Viertens war er für das notwendige Kapital verantwortlich. Fünftens entschied er über allfällige Neu- und Umbauten. Sechstens lag das Erstellen eines Jahresberichtes und des Jahresabschlusses in seinem Aufgabenbereich. Zusätzlich dazu hatte er auch einen Vorschlag zu machen, wie die allfälligen Überschüsse gehandhabt werden sollten. Und siebtens musste er sich um alle Vorschläge kümmern, welche von der Generalversammlung eingereicht worden sind. Die Vorstandsmitglieder wurden von den Aktionären während der Generalversammlung für fünf Jahre in ihr Amt gewählt. Die Vorstandsmitglieder mussten zudem selber Aktien der Glasindustrie Siegwart besitzen. Während der Verwaltungsratspräsident ebenfalls von der Generalversammlung gewählt werden musste, konnten die Verwaltungsräte den Vize-Präsidenten selber aus ihrer Mitte bestimmen.<sup>110</sup>

Der dritte Partner, die Revisoren, waren für die Prüfung der Rechnung zuständig und wurden ebenfalls durch die Generalversammlung gewählt.<sup>111</sup>

Die Fusion schien dem Unternehmen gut getan zu haben. Die Produktion verlief in den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts meist problemlos, auch wenn einige Probleme mit den Öfen Schwierigkeiten bereiteten.<sup>112</sup> Der Reingewinn der Firma bewegte sich zwischen 50'000 und 60'000 Franken pro Jahr, wie in der Grafik 1 zu sehen ist. 1909 kam es zum bereits angesprochenen Problem mit einem Ofen in Hergiswil, welcher ersetzt werden musste, was Kosten um die 30'000 Franken verursachte und den Reingewinn verringerte. Die Auswirkungen des Ersten Weltkrieges auf die Wirtschaft bekam die Erfolgsrechnung der beiden Glashütten stark zu spüren. Konnte die Schweizerische Glasindustrie seinen Aktionären 1914 noch einen Reingewinn von fast 60'000 Franken präsentieren, betrug dieser 1919 nur noch 1331 Franken.<sup>113</sup> Der Verwaltungsrat versuchte dies zu erklären.

Der diesjährige Geschäftsbericht schliesst nach vierjährigem Kriege zum erstenmal wieder in einem Friedensjahre ab. Der erhoffte normale Geschäftsbetrieb ist aber leider noch nicht eingetreten; für die Beschaffung der nötigen Roh- & Brennmaterialien boten sich immer dieselben Schwierigkeiten, wie

---

<sup>110</sup> Ebd., §32-42, 9–11.

<sup>111</sup> Ebd., §43-44, 11.

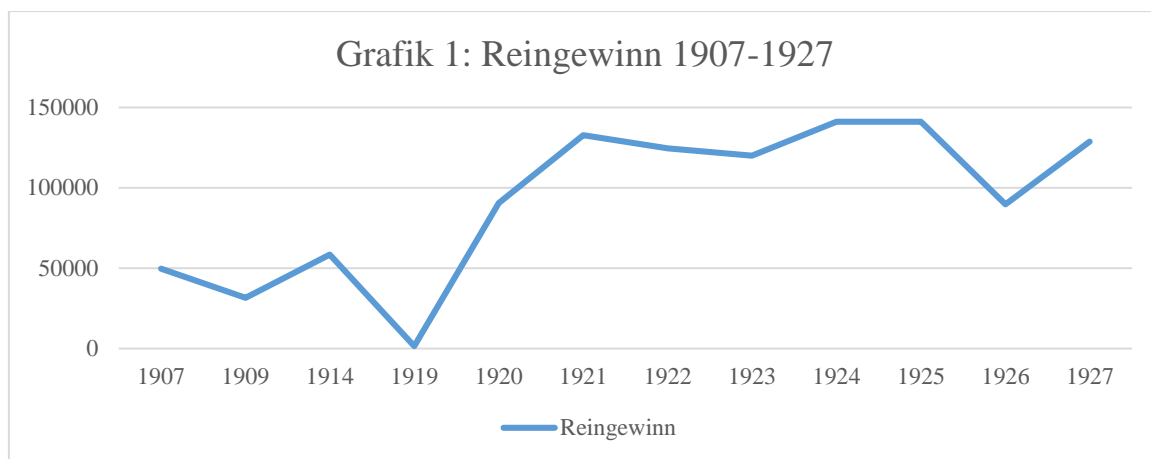
<sup>112</sup> Geschäftsbericht 1908/1909, 4.

<sup>113</sup> Und dies obwohl aufgrund einer Umstrukturierung der Kasse, zunächst wurde diese jeweils auf den 31. August bereinigt, ab 1919 auf den 31. Dezember, das Geschäftsjahr 1918/1919 ganze 16 Monate dauerte.

während des Krieges. Die Nachfrage in sämtlichen Bereichen war im Winter 1918/1919 immer kleiner, und mit der verminderten Nachfrage stockte auch die Zufuhr an Brennmaterialien.<sup>114</sup>

Diese Krise führt gar dazu, dass die beiden Glashütten die Arbeit über mehrere Monate einstellen mussten. Die Produktion in Küssnacht stand zwischen dem 28. März 1919 und dem 4. Juni 1919 still, die Produktion in Hergiswil gar zwischen dem 24. April 1919 und dem 28. August 1919.

Im selben Jahr starb der erste Verwaltungsratspräsident Johann Josef Siegwart, der dieses Amt fast 20 Jahre innehatte. An seine Stelle trat Gottfried Siegwart-Murer.



Der Ankauf von Rohmaterialien, auf welche die Produktion von Glas angewiesen waren, gestaltete sich auch in ersten Nachkriegsjahren schwierig. Erst 1921 wurde im Geschäftsbericht vermerkt, dass das „Roh- und Brennmaterial wieder ohne grosse Schwierigkeit erhältlich waren“.

Trotzdem konnte bereits 1920 der Reingewinn in erheblichen Massen gesteigert werden. Bis 1926 blieb dieser relativ stabil zwischen 120'000 und 140'000 Schweizer Franken. Nach einem kurzen Zwischentief 1926, wo der Reingewinn auf knapp 90'000 Schweizer Franken sank, erklärt wurde dies im Geschäftsbericht mit der Schwächung des Französischen Francs, was zu einer Verschärfung im Konkurrenzkampf mit französischen Glasproduktionen führte, konnte der Reingewinn wieder vermehrt werden.

1927 gab sich die Generalversammlung der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG neue Statuten, worin einige Veränderungen im Vergleich zu den Statuten aus dem Gründungsjahr festgehalten worden sind. Unter anderem wurde das Kapital der Gesellschaft von 300'000 auf 500'000 Schweizer Franken erhöht.<sup>115</sup>

<sup>114</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1919, 1.

<sup>115</sup> Geschäftsberichte der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1920-1927.

Des Weiteren ist den Statuten die Schaffung neuer Instanzen in der Glasindustrie Siegwart zu entnehmen. Neu beschäftigte sie einen Oberhüttenmeister, einen Chefmagaziner, einen Sekretär und eine Betriebsleitung, die als Bindeglied zwischen den Glashütten und dem Verwaltungsrat dienen sollte und sich aus zwei bis drei Personen zusammensetzte. Aus diesen Personen wurde dann ein Präsident der Betriebsleitung bestimmt. Der Aufgabenbereich der Betriebsleitung war genau definiert. Diese kümmerte sich um die Wahl und Entlassung des Chefmagaziners und der Hüttenmeister, sowie deren Besoldung und konnte dem Verwaltungsrat in den meisten Fällen eigene Vorschläge übermitteln, die der Verwaltungsrat dann befolgen konnte.<sup>116</sup>

Eine weitere wichtige Veränderung zur Vorgängerversion scheint die weit präzisere Ausarbeitung der Aufgaben des Verwaltungsrates. Die Punkte, welche die Aufgaben beschrieben, wurden mehr als verdoppelt von 1900 bis 1927, aus 7 Punkten wurden nämlich 15. Zu den ersten Aufgaben<sup>117</sup> kamen weitere hinzu wie das Einsetzen eines Sekretärs, eines Oberhüttenmeisters und der Betriebsleitung, die Bestimmung des Lohnes derselben und die Entscheidung über den Bau neuer Niederlassungen. Eine Kompetenz wurde dem Verwaltungsrat allerdings abgenommen. Er konnte mit der Einführung der neuen Statuten nicht mehr über den Reingewinn des vergangenen Jahres verfügen, dies fiel neu der Generalversammlung zu.<sup>118</sup>

Der Verwaltungsratspräsident wurde weiterhin von der Generalversammlung gewählt, er konnte neu den Präsidenten der Betriebsleitung bestimmen, der allerdings aus den Personen gewählt werden musste, die vom Gesamtverwaltungsrat bestimmt wurden.<sup>119</sup>

Anfangs der 1930er Jahre versuchte die Betriebsleitung der Glashütte Küssnacht einen Eisenbahnanschluss an die Firma zu ermöglichen. Die Glashütte befand sich seit ihrer Gründung im Zentrum des Dorfes Küssnacht. Der Bahnhof befand sich leicht ausserhalb davon, was zur Folge hatte, dass die Rohmaterialien am Bahnhof auf Lastwagen umzuverteilen, um diese bis in die Glashütte zu transportieren können. Die Verhandlungen mit den Schweizer Bundesbahnen waren schon weit fortgeschritten, als die Betriebsleitung gezwungen war von diesem Vorhaben abzusehen, da sie sich mit verschiedenen Anwohnern, welche durch den Bau der Gleise tangiert worden wären, nicht einigen konnte.

---

<sup>116</sup> Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1927, §37, 10.

<sup>117</sup> oder Befugnisse, wie sie in den Statuten von 1927 genannt wurden.

<sup>118</sup> Statuten 1927, § 30, 8f und §12, 3f.

<sup>119</sup> Ebd., §36, 10.

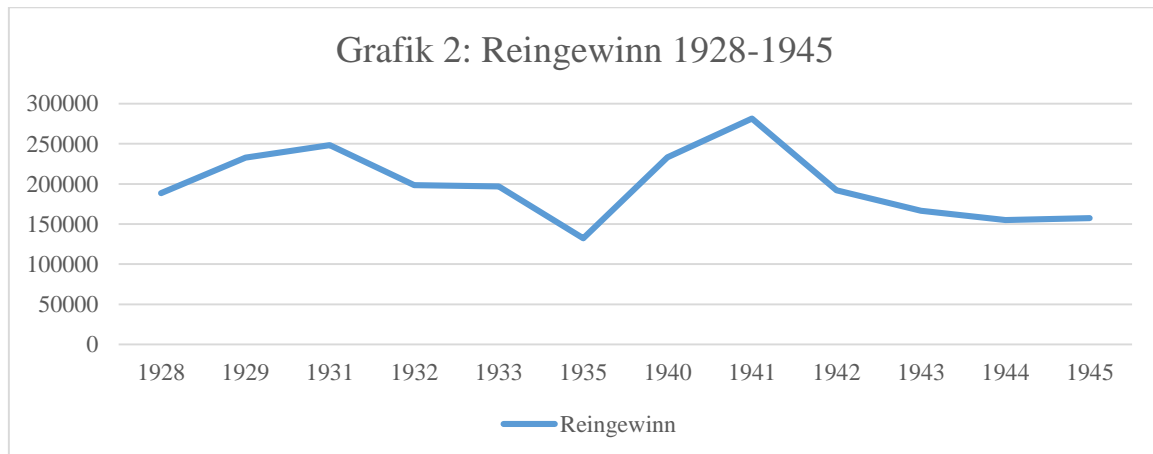
Bis 1931 stieg der Reingewinn stetig an, wo er seinen vorläufigen Höchstwert mit fast 250'000 erreichte. Und dies obwohl zu dieser Zeit Europa mitten in der Weltwirtschaftskrise steckte.

Die Glasindustrie Siegwart merkte davon Ende 1931 allerdings noch reichlich wenig.

In diesem finanziellen Weltdrama ist die Schweiz bis zum heutigen Tage glücklicherweise als Nebenperson aufgetreten: die Wellen der Verzweiflung, die von fast allen umliegenden Staaten an ihre Ufer gestossen sind & sogar konsolidierte ehemalige neutrale Staaten wie Schweden, Norwegen & Dänemark in ihren Strudel gezogen haben, sind bis heute glücklicherweise an ihren Grenzen gebrochen worden.<sup>120</sup>

Obschon der Verwaltungsrat einige Anzeichen der Krise auch in der Schweiz feststellen konnte, schaute er mit Zuversicht in die Zukunft und konnte der Krise gar etwas Gutes abringen. Denn diese hätte die verschiedenen Glashütten dazu gezwungen sich besser zu koordinieren, was in der Gründung des Verbandes schweizerischer Glasfabriken gipfelte. Das Präsidium übernahm Henry Cornat, der Präsident der Glashütte St.Prex, das Vizepräsidium ging an einen Vertreter der Glasindustrie Siegwart. Nach 1931 begann der Reingewinn der Glasindustrie Siegwart wieder einzubrechen. 1935 fiel er erstmals seit 7 Jahren wieder unter 140'000 Schweizer Franken. Der Grund dafür war zweifellos die schlechte Lage der Weltwirtschaft, welche auch in der Schweiz zu spüren war.

Die unsichere Weltlage wirkte sich auch auf die Schweiz & ihre Wirtschaft sehr ungünstig aus. Dieser Auswirkung konnte auch unser Unternehmen nicht entrinnen.<sup>121</sup>



Im August 1940 hatte die Schweizerische Glasindustrie Siegwart ein turbulentes Geschäftsjahr hinter sich. Der 36. Geschäftsbericht war dementsprechend auch von einer sehr bedrückte Grundstimmung geprägt.

<sup>120</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1931, 1.

<sup>121</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1935, 1.



Ein Berichtsjahr mit gewaltigen Erschütterungen am politischen Horizont ringsum, Entladungen mit unabsehbaren Folgen für ganz Europa beeinflussen das schweizerische Wirtschaftsleben, stören Handel & Wandel was sich auch auf unsere Verhältnisse auswirkte.<sup>122</sup>

Der Ausbruch des Zweiten Weltkrieges beeinflusste das Unternehmen ungemein. Und hatte in zweierlei Hinsicht bereits im ersten Kriegsjahr direkte Auswirkungen auf die Erfolgsrechnung. Einerseits negativ, da ein grosser Teil der männlichen Angestellten, beinahe die Hälfte in der Produktionsstätte Hergiswil und in Küsnacht nur eine Handvoll weniger, im Zuge der Generalmobilmachung der Schweizer Armee „dem Rufe unseres lieben Vaterlandes folgen“ mussten.<sup>123</sup> Dadurch musste die Produktion in Hergiswil zeitweise unterbrochen werden, da schlicht die Arbeiter fehlten. In Küsnacht konnte dies verhindert werden, indem nur eine Wanne<sup>124</sup>, die halbweisse, für eine Zeit stillgelegt wurde und die Produktion sich nur auf die andere Wanne, die Weissglasswanne, konzentrierte.

Andererseits positiv, denn durch den Kriegsausbruch konnte der Absatz stark erhöht werden. Dies aufgrund der sich zurückziehenden ausländischen Konkurrenz und dadurch, dass besonders Einmachartikel in Krisenzeiten stets einen reissenden Absatz fanden. Dies trieb auch den Reingewinn nach der Wirtschaftskrise der 1930er Jahren wieder nach oben. Ein Jahr später sah die Situation sehr ähnlich aus. Die negativen Zukunftsaussichten blieben präsent im Geschäftsbericht, dennoch konnte der Reingewinn nochmals gesteigert werden. 1941 starb zudem der zweite Verwaltungsratspräsident Gottfried Siegwart-Murer, der dieses Amt 22 Jahre lang ausgeübt hatte. Auf ihn folgte Dr. Josef Siegwart, der Sohn des ersten Verwaltungsratspräsidenten.

Ein grosses Problem während der gesamten Kriegszeit war das Beschaffen der Rohstoffe, welche zur Glasherstellung essentiell waren.

Ein neues Geschäftsjahr steht vor der Tür, ein Jahr voller Ungewissheit. [...]

Aber immer mehr wird die Gesamtwirtschaftslage unseres Landes vom Kampf um die Rohmaterialien beeinflusst. Das Ringen um unsere Existenz, der Kampf ums tägliche Brot haben Ausmasse angenommen, die wir uns nie erträumt haben.

Ungeachtet dieser ungünstigen Aussichten können wir auf ein gutes, ja sehr gutes Geschäftsjahr zurückblicken.<sup>125</sup>

Die Nachfrage nach den Produkten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart blieb weiterhin hoch.

---

<sup>122</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1940, 1.

<sup>123</sup> Ebd.

<sup>124</sup> Als Wanne wurde die Vorrichtung bezeichnet, in welcher das Glas in seine bestimmte Form gebracht wurde.

<sup>125</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1942, 1.

Auch in den folgenden Kriegsjahren vermochten die beiden Glashütten in Küsnacht und in Hergiswil eine Stabilität der Produktion aufrechtzuerhalten. Der Absatz der Produkte war stets zufriedenstellend. Daher versuchte die Betriebsleitung die Wannen so häufig, wie irgendwie nur möglich, zu betreiben. Häufig wurde auch an Sonntagen produziert, was vor dem Krieg nicht der Fall war und eine Einstellung der Produktion im Herbst, wie es sonst üblich war, wurde nicht mehr durchgeführt.

Im weiteren Verlauf des Krieges teilte die Glasindustrie Siegwart den Gedanken, der die gesamte Schweiz erfasste, dass diese Krise nur gemeinsam überstanden werden könne.

Auch in diesem Jahr ist unsere schöne Heimat von der Kriegsfurie verschont geblieben. Wir müssen der Welt immerfort zeigen, dass wir dieses göltigen Geschickes würdig sind, einer für alle, alle für einen, der Heimat zur Ehr, einem jeden Feinde, ob von innen oder aussen, zur Wehr.<sup>126</sup>

Der Reingewinn sank vom Rekordjahr 1941 bis 1944 etwa um die Hälfte, im letzten Kriegsjahr konnte der Fall des Reingewinnes allerdings wieder aufgefangen werden. Auch in den ersten Nachkriegsjahren konnte die Schweizerische Glasindustrie Siegwart positive Geschäftsberichte präsentieren. Die Versorgung mit Rohstoffen konnte schnell wieder normalisiert werden, nur Kohle war anfänglich noch schwer zu beschaffen.<sup>127</sup>

Aufgrund dieses Umstandes wurde bereits 1943 die sogenannte „kleine Wanne“, in welcher Halbweissglas produziert wurde, von Kohle auf Elektrizität umgerüstet.<sup>128</sup> Drei Jahre später wurde aufgrund der guten Erfahrungen, welche mit der „kleinen Wanne“ gemacht wurden, auch die Elektrifizierung der „grossen Wanne“ durchgeführt.<sup>129</sup>

Der Reingewinn konnte in den ersten Jahren nach Kriegende wieder gesteigert werden, auch wenn die Schweiz wieder vermehrt Glasprodukte aus dem Ausland, besonders aus Frankreich, importierte, was den Absatz der beiden innerschweizer Glashütten schmälerte.

1947 führt die Schweizerische Glasindustrie Siegwart & Co. AG erneut neue Statuten ein.

Das Aktienkapital wurde auf eine Million und 600'000 Schweizer Franken erhöht.<sup>130</sup>

Die Organisation wurde seit 1927 wiederum neu strukturiert. Die Schweizerische Glasindustrie setzte sich nunmehr aus drei Organen zusammen, der Generalversammlung, der Verwaltung und der , nunmehr umstrukturierten, Kontrollstelle.<sup>131</sup>

---

<sup>126</sup> Ebd.

<sup>127</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1946.

<sup>128</sup> Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1943, 1f.

<sup>129</sup> Geschäftsbericht 1946, 3.

<sup>130</sup> Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart AG 1947, §4, 1.

<sup>131</sup> Ebd., §8, 3.

Der Verwaltungsrat wurde weiterhin von der Generalversammlung auf 5 Jahre gewählt, neu musste der Verwaltungsrat „in der Mehrheit aus in der Schweiz wohnhaften Schweizerbürger bestellt sein“.<sup>132</sup>

Die Aufgaben des Verwaltungsrates wurden 1947 nicht mehr in mehreren Paragraphen genau dargestellt. Die Formulierungen waren im Vergleich zu den vorherigen Statuten weit allgemeiner gefasst worden.<sup>133</sup>

Der Aufgabenbereich des Verwaltungsrates wurde wie folgt beschrieben;

Der Verwaltungsrat vertritt die Gesellschaft nach aussen und fasst in allen Fällen verbindliche Beschlüsse, so weit sie nicht ausdrücklich der Generalversammlung vorbehalten sind. Insbesondere ernennt er die Personen, die unterschiftsberechtigt sind. [...]

Der Verwaltungsrat hat die Gesellschaft mit aller Sorgfalt zu leiten und ist verpflichtet, die Beschlüsse der Generalversammlung auszuführen und die Geschäfte für die Generalversammlung vorzubereiten, die mit der Geschäftsführung Beauftragten zu überwachen und sich von diesen über den Geschäftsgang regelmässig orientieren zu lassen. Der Verwaltungsrat ist dafür verantwortlich, dass die notwendigen Geschäftsbücher geführt, dass die Bilanz- und die Gewinn- und Verlustrechnung nach den gesetzlichen Bestimmungen aufgestellt und der Kontrollstelle zur Prüfung unterbreitet werden.

Der Verwaltungsrat erlässt alle Reglemente, die er für die Geschäftsführung als nötig erachtet und wählt die Funktionäre und bestimmte deren Honorierung; er wählt auch die Betriebsleitung.<sup>134</sup>

Die Betriebsleitung wurde nicht stärker vom Verwaltungsrat gelöst, da deren Mitglieder weiterhin auch als Verwaltungsratsmitglieder tätig sein konnten. Was stärker vom Verwaltungsrat und der Glasindustrie Siegwart im Allgemeinen getrennt wurde, war die Kontrollstelle. Diese musste laut Statuten von der Generalversammlung gewählt werden und deren Mitglieder durften nicht in der Glasindustrie Siegwart eingestellt und nicht Mitglieder des Verwaltungsrates sein.<sup>135</sup>

In den 1950er Jahren schlitterte die Glasindustrie Siegwart in eine tiefe Krise. Das Unternehmen fuhr jährlich Verluste ein und musste Kredite aufnehmen, deren Zinsen teils nicht mehr rechtzeitig gezahlt werden konnten. Anfang der 1960er Jahren bemühte sich der Verwaltungsrat eine enge Zusammenarbeit mit der Firma Hoffmann AG Thun einzugehen, um die beiden Betriebe zu retten. Dafür waren die verbleibenden Siegwart auch bereit ihre Aktienmehrheit aufzugeben. Diese wurde per 1. Januar 1963 von den Gebrüder Hoffmann übernommen.<sup>136</sup>

---

<sup>132</sup> Ebd., §17, 5.

<sup>133</sup> Während die Statuten von 1903 und 1927 noch je 57 Paragraphen umfassten, wurden 1947 nur noch 31 Paragraphen in den Statuten aufgeführt.

<sup>134</sup> Ebd., §20, 5f.

<sup>135</sup> Ebd., §25, 7.

<sup>136</sup> Diese Brüder Hoffmann meinte Franz Wyrsh wohl, der anfangs dieses Artikels zitiert wurde, als er von „fremden Händen“ sprach. Vgl. Wyrsh, *Die Landschaft Küssnacht am Rigi*, 18.

Doch diese Massnahme hatte nur eine aufschiebende Wirkung. Bereits 9 Jahre später, am 20. Juli 1972, schlossen sich die Tore der Glashütte Küssnacht für immer. Die Glashütte in Hergiswil hingegen konnte aus der Krise herausmanövriert werden. Sie besteht noch heute und ist teils in ein Museum umgewandelt worden.<sup>137</sup>

## **6. Die Arbeiterschaft der Glashütte Küssnacht**

Bevor zu den spezifischen Gruppen der Arbeiterschaft übergegangen wird, wird an dieser Stelle einen Überblick über die Situation aller Arbeiter und Arbeiterinnen geboten.

Die Zahl der Arbeiter und Arbeiterinnen in der Glashütte Küssnacht veränderte sich ständig. Da die Produktion nicht darauf ausgelegt war, das ganze Jahr zu produzieren, wurden Arbeiter und Arbeiterinnen meist nur temporär eingestellt, häufig nur für wenige Monate, aber mit Option auf eine Verlängerung des Vertrages. Daher ist es schwierig genau zu eruieren, wie viele Personen zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Glashütte Küssnacht beschäftigt waren. Ungefähre Auskunft darüber können Arbeiterverzeichnisse anbieten, welche von 1900 bis circa 1950 geführt worden sind. Allerdings scheinen diese nicht immer mit der notwendigen Sorgfalt geführt worden zu sein,<sup>138</sup> daher müssen Zahlen, die aus diesen Arbeiterverzeichnissen entnommen wurden, stets kritisch betrachtet werden.

Ab 1936 kann die Zahl der Angestellten aber weit weniger kritisch angenommen werden, da sich ab diesem Jahr Zahltagbücher finden lassen, woraus sich die Zahl der Arbeiter und Arbeiterinnen im Betrieb weit einfacher und verlässlicher ablesen lässt.

Im Jahr des Zusammenschlusses waren in der Glashütte 55 Arbeiter angestellt.<sup>139</sup> Diese Zahl nahm im Verlauf der Jahre stark zu, auch wenn in einigen Jahren die Zahl der Angestellten im Vergleich zum vorigen Jahr abnahm. 1906 hatte sich die Angestelltenzahl bereits mehr als verdoppelt. Kurz vor dem Ausbruch des Ersten Weltkrieges waren 151 Personen im Betrieb angestellt. Während des Ersten Weltkrieges nahm die Zahl der Arbeiter und Arbeiterinnen in

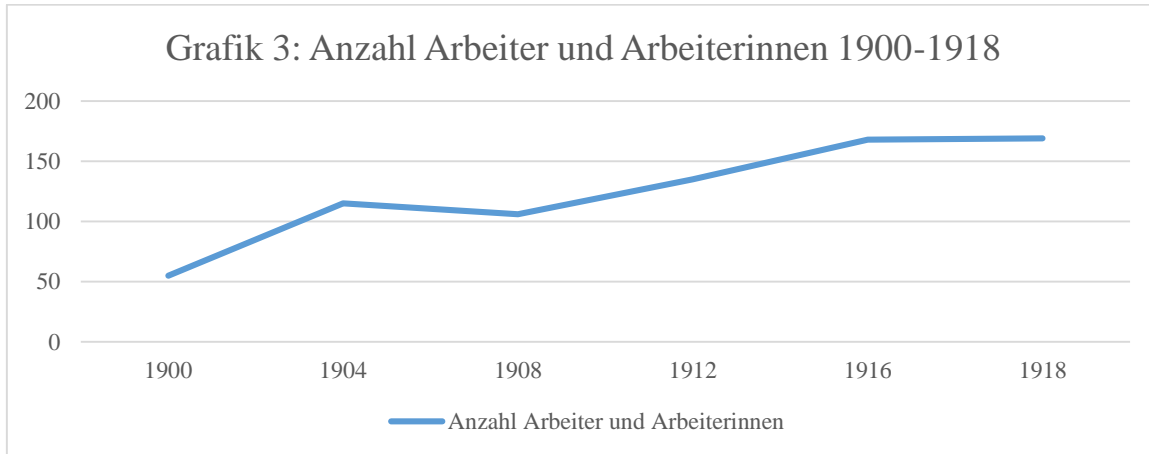
---

<sup>137</sup> Roberto Niedererer, der Mitte der 1970er Jahren die Leitung der Glashütte Hergiswil übernahm, forcierte den Wandel der Glashütte von einer auf Massenproduktion ausgerichtete Fabrik in einen der Öffentlichkeit zugänglichen Betrieb, der das alte Handwerk des Glasblasens weiterführte und zelebrierte. Vgl. Hergiswiler Glas AG und Horat, *Vom Feuer geformt*.

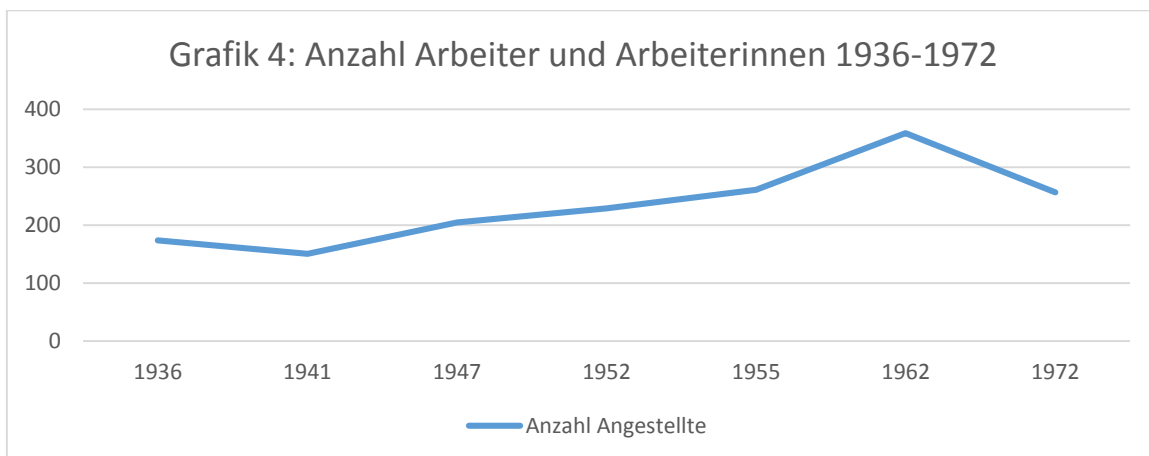
<sup>138</sup> So wurde zwar bei allen Angestellten das Eintrittsdatum angegeben, das Austrittsdatum aber weggelassen. Dadurch ist es oftmals nicht klar, ob diese Person wirklich bis zum Ende der Aufzeichnungen im Betrieb beschäftigt blieben oder ob das Einschreiben des Austrittsdatums schlicht vergessen wurde. Bei einigen Personen, bei denen in der ersten Ausgabe des Arbeiterverzeichnisses das Austrittsdatum fehlte, konnte nachgeschaut werden, ob diese in neueren Ausgaben eingetragen wurden. Bei allen untersuchten Personen war dies nicht der Fall. Daher muss angenommen werden, dass das Einfüllen der Austrittsdaten in diesen Fällen vergessen ging.

<sup>139</sup> Hier sind explizit Arbeiter gemeint, eine Frau war damals unter der Arbeiterschaft der Glashütte Küssnacht nicht zu finden.

der Glashütte trotz der wirtschaftlich schwierigen Zeit weiter zu und erreichte zum Kriegsende 1918 ihren vorläufigen Höhepunkt mit 168. Für die Zwischenkriegsjahre bis 1936 lassen sich leider keine Zahlen eruieren lassen, da die Arbeiterverzeichnisse, wie bereits erwähnt, nicht mehr konsequent weitergeführt wurden.<sup>140</sup>



Ab 1936 lassen sich wieder verlässliche Zahlen finden. Die Zahl der Angestellten nahm im Laufe der Jahre mit kleinen Schwankungen stetig zu. 1936 beschäftigte die Glashütte Küssnacht 174 Angestellte, kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges über 200 und 1962, zehn Jahre vor der Schliessung des Betriebes, waren es 359.<sup>141</sup>



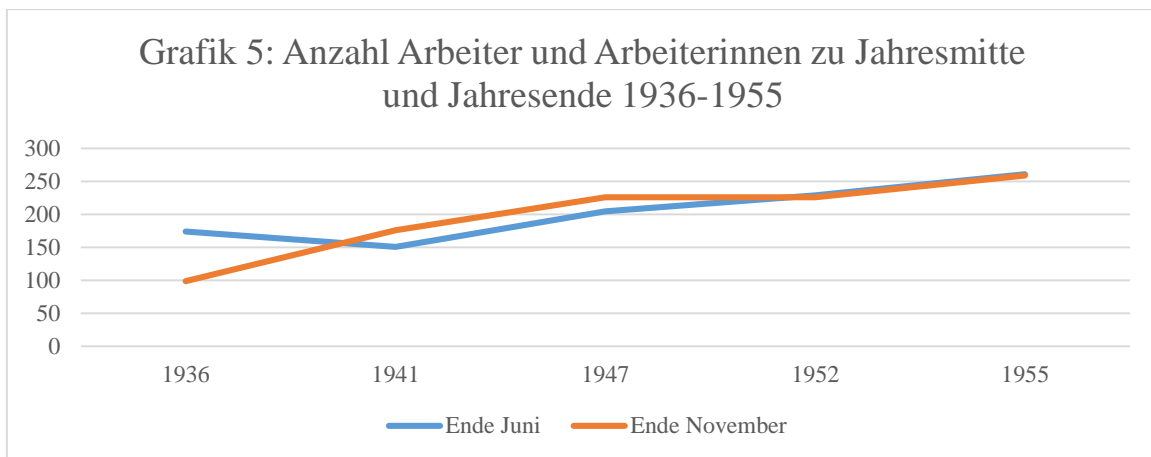
Der leichte Einschnitt zu Beginn des Zweiten Weltkrieges ist damit zu erklären, dass ein Teil der Arbeiterschaft der Glashütte Küssnacht in den Aktivdienst ins Schweizer Militär eintreten musste.<sup>142</sup> Innerhalb eines Jahres blieb die Beschäftigtenzahl allerdings zu Anfangszeiten der Glashütte Küssnacht selten konstant. Im Frühjahr beschäftigte sie meist mehr Arbeiter und

<sup>140</sup> Arbeiterverzeichnis 1900-1940.

<sup>141</sup> Die Zahlen der Angestellten sind alle den Lohnstagebüchern entnommen und beziehen sich jeweils auf den Monat Juni, da zu dieser Zeit traditionell am meisten Arbeiter angestellt waren, weil bis zum Sommer die Produktion jeweils auf Hochtouren lief. Vgl. Lohnstagebuch 1936, 1941, 1947, 1952, 1955 und 1962.

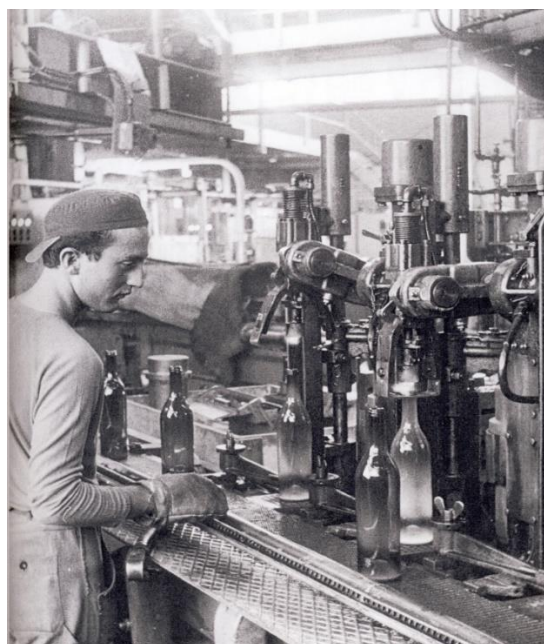
<sup>142</sup> Vgl. Geschäftsberichte der Schweizerischen Glasindustrie Siegart & Co. AG 1939, 1940 und 1941.

Arbeiterinnen, im Herbst und besonders im Winter eher weniger, weil dann oft Wartungsarbeiten an den beiden Wannen durchgeführt wurden, wobei nicht die gleiche Anzahl an Arbeitern und Arbeiterinnen vonnöten war. Nach dem Zweiten Weltkrieg änderte sich dies. Die Produktion konnte durch eine fortschreitende Mechanisierung umgestellt werden und es konnte länger produziert werden. Dadurch veränderte sich auch die Anstellungspolitik.



Wie der Grafik zu entnehmen ist, klappten die Zahlen 1936 noch stark auseinander, dann glichen sie sich im Laufe der Zeit an.

Das Leben eines Arbeiters oder einer Arbeiterin in einer Fabrik kann grob in drei Teile gegliedert werden. Eintritt, Arbeit und Austritt. Diese drei Abschnitte der Arbeiterschaft in der Glashütte Küssnacht werden im Folgenden genauer analysiert.



*Abb. 3: Arbeiter der Glashütte Küssnacht 1962*

Wie bereits thematisiert wurde, herrschte in der Arbeiterschaft der Glasindustrie Siegwart ein stetes Kommen und Gehen, weil Arbeiter häufig nur temporär beschäftigt wurden, da die Öfen selten das ganze Jahr in Betrieb waren und die Glashütte daher manchmal mehr und manchmal weniger Arbeiter benötigte. Häufig wurden auch die gleichen Personen mehrmals eingestellt, so dass ein grosses Bewerbungsprozedere höchstwahrscheinlich selten notwendig war. Und doch sind einige Bewerbungsschreiben erhalten und archiviert worden. Eine solche Bewerbung stammt aus dem Jahre 1902. Nach dem Zusammenschluss der Gebrüder Siegwart, der Baumgartner & Cie. und der Glashütte Hergiswil war die Glasindustrie auf der Suche nach einer geeigneten Person für das neu geschaffene Amt des Glashüttenmeisters. Auf die Bewerbungsannoncen der Glasindustrie Siegwart meldeten sich brieflich zwei Bewerber.<sup>143</sup> Beide stammten aus Deutschland, die Anzahl an Schweizern, die diese Position ausfüllen konnte, schien überschaubar zu sein.<sup>144</sup> Einer der beiden Bewerber stammte aus Flensburg, der andere aus Wölzow in der Nähe Hamburgs. Wie die Kunde zu diesen beiden Bewerbern gelangte, dass die Glasindustrie einen neuen Glashüttenmeister sucht ist leider unklar. Möglich wäre es, dass die Siegwart weiterhin Kontakt zur alten Heimat aufrechterhalten hatten. Eine andere Möglichkeit ist, dass sie gezielt nach qualifiziertem Personal in anderen Glashütten suchten.<sup>145</sup>

Beide Bewerber brachten viel Erfahrung mit. Der Bewerber aus Wölzow führte dieses Amt 13 Jahre in seiner Heimat aus, der Bewerber aus Flensburg gar deren 20. Nach einigen Briefen entschied sich der Verwaltungsrat für den Bewerber aus Flensburg, Ferdinand Stuhr, der am 4. November 1902 in Küssnacht den Arbeitsvertrag unterschrieb. Die Entscheidung schien schnell gefallen zu sein. Vom ersten Brief des Bewerbers bis zur Vertragsunterschrift dauerte es gerade einmal 50 Tage.<sup>146</sup>

Von Ferdinand Stuhr ist auch ein Arbeitszeugnis seines früheren Arbeitgebers, der Glasfabrik Flensburg, erhalten geblieben. Darin äusserte sich die Glasfabrik Flensburg sehr positiv über ihren Angestellten und empfahl ihn der Glasindustrie Siegwart.<sup>147</sup>

Eine weitere Bewerbung ist aus dem Jahr 1921 aufbewahrt worden. In einem Brief bewarb sich Walter Weber für die Stelle eines Reisenden, Vertreters, der Glashütte Küssnacht. In seinem Schreiben verwies Weber auf ein Inserat der Neuen Zürcher Zeitung, worin auf die

---

<sup>143</sup> Vielleicht waren es auch mehr, aber nur zwei Bewerbungsschreiben sind erhalten geblieben.

<sup>144</sup> Mehr dazu im Kapitel über ausländische Arbeitskräfte in der Glashütte Küssnacht.

<sup>145</sup> Eine Vielzahl an Korrespondenzen mit anderen Glashütten ist erhalten geblieben. Darunter sind Briefwechsel mit Glashütten in den Niederlanden, in der Schweiz und in Deutschland zu finden.

<sup>146</sup> Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass das Zurücklegen der Strecke zwischen Flensburg und Küssnacht damals weit mehr Zeit in Anspruch nahm, als dies heute der Fall ist.

<sup>147</sup> Referenzschreiben der Glashütte Flensburg zu Ferdinand Stuhr, 1902.

freie Stelle aufmerksam gemacht worden sei.<sup>148</sup> Neben einer Lohnvorstellung, 500 Franken im Monat, gab Weber vier Referenzen an, welche von der Glasindustrie Siegwart alle kontaktiert wurden.<sup>149</sup> Die Antwortbriefe der vier Betriebe sind gänzlich erhalten geblieben. Darin wurde Weber durchwegs gelobt, was wohl dazu führte, dass dieser 1921 von der Glasindustrie Siegwart auch angestellt wurde.<sup>150</sup>

Eine dritte Bewerbung ist aus der Zwischenkriegszeit erhalten geblieben und aufbewahrt worden. Dabei ging es um die Besetzung der vakanten Stelle des Reisevertreters. Der Bewerber, Josef Breiteler, pries sich in einem Schreiben vom 3. Oktober 1927 wie folgt an:

Ich bin Schweizer, 34 Jahre alt und verheiratet. Ich habe eine gute allgemeine und kaufmännische Bildung genossen und beherrsche ausser der deutschen auch die französische Sprache mündlich und schriftlich vollkommen. Gute Umgangsformen verbunden mit grosser Anpassungsfähigkeit erlauben es mir, wenn durch die Firma gut unterstützt, mich überall einzuführen und schöne Erfolge zu zeitigen.<sup>151</sup>

Des Weiteren zählte der Bewerber seine Tätigkeiten auf, welche er in seiner Berufslaufbahn ausgeübt hatte. Sowohl Zeugnisse als auch eine Photographie, die leider nicht aufbewahrt wurde, lagen der Bewerbung bei. Drei der vier Zeugnisse, die von Breiteler beigelegt wurden, stammen von Firmen aus Zürich, die vierte aus Genf. Nach Prüfung dieser wurde Breiteler auf ein Gespräch mit dem Verwaltungsrat eingeladen,<sup>152</sup> dies schien gut verlaufen zu sein, denn am 2. Dezember teilte der Verwaltungsrat Josef Breiteler mit, dass die Wahl des Reisevertreters auf ihn gefallen sei.

Interessant an dieser Bewerbung ist auch, dass Josef Breiteler angibt, von wo er die Information besass, dass die Glasindustrie Siegwart einen Reisevertreter suchte. Er entnahm diese der Samstagausgabe des Vaterlandes, einer Luzerner Zeitung.<sup>153</sup>

Wenn die beiden Bewerbungen miteinander verglichen werden, so können zwei Schlussfolgerungen gezogen werden. Erstens musste Josef Breiteler im Vergleich zu den beiden Bewerbern von 1902 weit mehr Hürden überwinden, um angestellt zu werden. Und dies obschon 1902 eine der wichtigsten Stellen, nämlich die des Hüttenmeisters, neu zu besetzen war. Er musste zu zwei Gesprächen erscheinen und neben einem langen

---

<sup>148</sup> Das zeigt, dass sich die Suche der Glasindustrie Siegwart nach neuen Arbeitskräften nicht auf die Innerschweiz beschränkte.

<sup>149</sup> Bewerbung Walte Weber 1921.

<sup>150</sup> Referenzen Walter Weber 1921 und Arbeitsvertrag Walter Weber 1921.

<sup>151</sup> Bewerbung von Josef Breiteler, 3. Oktober 1927, 1.

<sup>152</sup> Im Schreiben, dass Breiteler zu einem Gespräch einlud, findet sich ein kurzer Satz, der gut zum Klischee eines Reisevertreters passte. „Da unser Geschäft gut eingeführt, ist Trinken mit der Kundschaft nicht nötig“. Vgl. Brief der Glasindustrie Sigwart an Josef Breiteler, 2. November 1927. Zur Geschichte der Reisevertreter in der Schweiz vgl. Roman Rossfeld, *Suchard and the Emergence of Traveling Salesmen in Switzerland, 1860-1920*, in: *The Business History Review*, 82:4, 2008, 737-759.

<sup>153</sup> Bewerbung Josef Breiteler, 3. Oktober 1927, 1.



Bewerbungsschreiben auch verschiedene Zeugnisse beilegen. Dieser Unterschied hat einerseits auch damit zu tun, dass Ferdinand Stuhr aus Deutschland stammte und sich schlecht zu einem Bewerbungsgespräch in Küßnacht einfinden konnte. Andererseits zeigt dies auch, dass sich der Bewerbungsablauf verkompliziert hatte im Laufe der Zeit.

Zweitens zeigen diese Bewerbungen wie stark der Verwaltungsrat in der Personalentscheidung einbezogen war. Die Bewerber korrespondierten jeweils direkt mit dem Verwaltungsrat und nie mit einem Betriebsleiter der Glashütte Küßnacht.

Wichtigstes Instrument um die Situation der Arbeiter und Arbeiterinnen in einem Betrieb zu analysieren ist zweifelsfrei die Fabrikordnung, welche vom Verwaltungsrat ausgearbeitet wurde, von den Arbeitern und Arbeiterinnen anerkannt und von den Behörden zugelassen werden musste. Die erste Fabrikordnung der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart trat 1903 in Kraft. Glücklicherweise blieb ein solches Exemplar erhalten. Diese Fabrikordnung setzte sich aus 23 Paragraphen zusammen. Im ersten Paragraphen wurde festgehalten, dass die Arbeiter die Ordnung einzuhalten und die Fabrik zu ehren hätten.

Er [der Arbeiter] anerkennt die Fabrikordnung und übernimmt die Verpflichtung, derselben genau auszuführen, die Interessen der Fabrik mit besten Kräften zu wahren und zu fördern und aller zu vermeiden, wer die Arbeit und Ordnung in der Fabrik stören oder derselben Nachteil bringen könnte.<sup>154</sup>

Die Paragraphen 2 bis 4 beschäftigten sich mit der Kündigung. Die Kündigungsfrist, welche von beiden Seiten eingehalten werden musste betrug 14 Tage. Gekündigt werden konnte der Vertrag nur an einem Samstag. Während der Probezeit, welche jeder Arbeiter durchlaufen musste und ebenfalls 14 Tage dauerte, konnte der Arbeitsvertrag von beiden Parteien fristlos gekündigt werden.<sup>155</sup>

In den nächsten Paragraphen wurden Aussagen über die Lohnzahlungen festgehalten. Diese könnten aufgrund von produzierter Stückzahl, Arbeitstagen oder -wochen berechnet werden. Die Lohnauszahlung erfolgte laut Paragraph 5 alle 14 Tage und jeweils an einem Montag. Der Paragraph 6 beinhaltete nur einen einzigen Satz; Vorschüsse werden keine gemacht.<sup>156</sup>

Neben diesen eher organisatorischen Paragraphen, lassen sich auch Paragraphen finden, in welchen die Ordnung während den Arbeitszeiten thematisiert wurde. So befasste sich der siebte Paragraph mit dem Verhalten der Angestellten während der Arbeit.

Alle Arbeiter der Fabrik sollen sich eines ordentlichen Betragens befleißigen, das Singen, Lärmen und Klopfen während der Arbeit ist jedem Arbeiter strengstens verboten unter Androhung von Bussen bis zu

---

<sup>154</sup> Fabrikordnung der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1903, 1.

<sup>155</sup> Ebd., 1f.

<sup>156</sup> Ebd., 2.

Höhn eines halben Taglohnes. Ebenso ist das Rauchen während der Arbeit ohne spezielle Erlaubnis verboten.<sup>157</sup>

Des Weiteren wurde auf die Pünktlichkeit der Angestellten Wert gelegt.

Die Fabrikordnung konzentrierte sich weit stärker auf die Pflichten als auf die Rechte der Arbeiter. Die Rechte und Pflichten der Betriebsleitung oder gar des Verwaltungsrates wurden mit keinem Wort erwähnt.

Wie die Pflichten und Rechte der Arbeiterschaft aussahen, lässt sich auch aus Arbeitsverträgen herauslesen, wovon einige erhalten geblieben sind. Anhand der Arbeitsverträge lässt sich zudem die fortschreitende bürokratische Professionalisierung der Glasindustrie Siegwart darstellen. Sind erste Verträge noch handschriftlich gefertigt worden, sind spätere mit Vorlagen auf der Schreibmaschine erstellt worden. Einer der ältesten Arbeitsverträge, die sich im Bezirksarchiv finden liessen, stammt aus dem Jahr 1902.<sup>158</sup>

In diesem handschriftlichen Dokument wurden in jeweils einem Paragraphen drei wichtige Aspekte der Arbeit aufgeführt. Der erste Paragraph handelte von den Aufgaben des neu eingestellten Oberglashüttenmeisters, der zweite vom Salär und der dritte von der Dauer des Vertrages und der Kündigungsmöglichkeit. Nach Auslaufen des Vertrages wurde dieser im Falle von Ferdinand Stuhr verlängert, was auf dem ursprünglichen Vertrag von 1902 ergänzt wurde.<sup>159</sup>

Dass Verträge für die Angestellten der Glashütte Küssnacht jeweils speziell angefertigt wurden, galt nur für Personen, die nicht direkt in der Produktion eingesetzt wurden. Für die Arbeiterschaft bestanden bereits 1902 Vorlagen für die Verträge.

In diesen Verträgen wurde die Art der Arbeit festgehalten,<sup>160</sup> die Länge des Arbeitsverhältnisses und der Lohn bestimmt. Des Weiteren waren in fünfzehn Paragraphen die Rechte und Pflichten des Unterzeichners aufgelistet, die mehrheitlich mit denjenigen der Fabrikordnung von 1903 übereinstimmen.

26 Arbeitsverträge, welche zwischen Oktober 1902 und Februar 1903 unterzeichnet wurden, sind aufbewahrt worden. Daraus wird ersichtlich, dass die Arbeitsverhältnisse meist auf 10 Monate beschränkt wurden. Wurden die Verträge von einer der beiden Parteien aber nicht bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gekündigt, galt der Vertrag auch für das nächste Jahr. Von den 26 Arbeitern, die alle Männer waren, wurden achtzehn als Glasmacher, zwei als Pfleger

---

<sup>157</sup> Ebd.

<sup>158</sup> Es handelt sich um den Vertrag des bereits erwähnten Ferdinand Stuhr aus Flensburg.

<sup>159</sup> Vertrag Ferdinand Stuhr 1902/1905.

<sup>160</sup> Meist Glasmacher, Motzer oder Pfleger.

und fünf als Motzer<sup>161</sup> eingestellt. Die Dauer der Anstellung war bei allen ungefähr gleich, die Verträge endeten jeweils bei der nächsten Ofenreparatur, welche voraussichtlich im August stattfinden würde, wie es in den Verträgen heisst. Einen grossen Unterschied zwischen den verschiedenen Arbeitern lässt sich allerdings in Bezug auf den Lohn aus den Verträgen herauslesen. Während die Motzer und Pfleger entweder pro Arbeitstag oder Arbeitswoche entschädigt wurden, wurden die Glasmacher anhand der Anzahl ihrer gefertigten Produkte entlohnt. Erreichte diese Anzahl eine bestimmte Minimalgrenze nicht, konnte der Betrieb vom Glasmacher gar eine Entschädigung von einem Franken pro Tag verlangen.<sup>162</sup>

Die Tageslöhne der Motzer und Pfleger unterschieden sich kaum. Die beiden Pfleger verdienten jeweils vier Schweizer Franken am Tag, die Motzer durchschnittlich drei Franken und fünfzig Rappen pro Tag. Allerdings gab es innerhalb der Motzer grössere Unterschiede. Während fünf Motzer zwischen drei Franken und drei Franken und fünfzig Rappen verdiente, erhielt ein Motzer ganze fünf Franken am Tag. Ein erheblicher Unterschied. Sein Vertrag unterschied sich allerdings in keiner Weise von den Verträgen der anderen Motzer, es ist daher nicht klar, weshalb er mehr verdiente als seine Mitarbeiter. Vergleicht man nun diese Löhne mit dem Lohn von Ferdinand Stuhr, dem Oberglashüttenmeister von Küssnacht, ergibt sich, dass dieser mit einem Monatslohn von 180 Schweizer Franken ungefähr das Doppelte eines Motzers verdiente.

Auch 1921 verwendete die Glasindustrie Siegwart noch keine standardisierten Verträge für Angestellten, die nicht direkt in der Produktion beschäftigt waren. Walter Webers Vertrag, dessen Bewerbung weiter oben bereits thematisiert wurde, wurde am 5. November aufgesetzt. Darin wurde der Aufgabenbereich des neu eingestellten Vertreters knapp umrissen.

Walter Weber übernimmt die Reisen der deutschen Schweiz für beide Fabriken Hergiswil und Küssnacht, und verpflichtet sich, durch Arbeitsamkeit & Pflichterfüllung die Interessen der beiden Fabriken nach Möglichkeiten zu wahren und sich den Instruktionen der Betriebsleitung zu unterziehen.<sup>163</sup>

Des Weiteren wurden Reisespesen festgesetzt, die Kündigungsfrist von drei Monaten festgehalten und das Salär von 500 Franken im Monat bestimmt. Im Vertrag wurde dazu eine Konkurrenzklausel festgehalten, die dem Unterzeichnenden verbot, nach dem Verlassen der Glasindustrie Siegwart während fünf Jahren eine ähnliche Stelle sowohl in einer Schweizer

---

<sup>161</sup> Sowohl Pfleger als auch Motzer sind Bezeichnungen für Gehilfen in Glashütten. Pfleger waren vor allem damit beauftragt, die Öfen zu warten, Motzer wurden in mehreren Produktionsschritten eingesetzt.

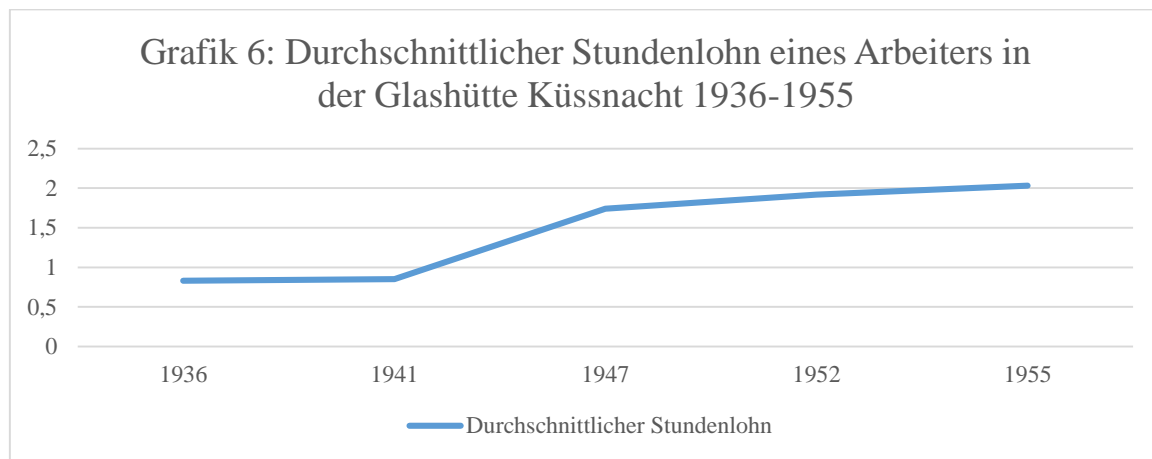
<sup>162</sup> Arbeitsverträge 1902-1903.

<sup>163</sup> Arbeitsvertrag Walter Weber 1921.

als auch in einer sich im Ausland befindlichen Glasfabrik anzutreten. Sollte diese Klausel nicht eingehalten werden, drohte eine Konventionalstrafe von 10'000 Franken.

Einer der zentralsten Punkte für die Arbeitnehmer war die Entlohnung, die sie von ihrem Arbeitgeber erhielten. Die Stundenlöhne der Arbeiter und Arbeiterinnen in der Glashütte Küsnacht lassen sich ab 1936 aus den erhalten gebliebenen Lohntagebüchern entnehmen. Im Folgenden wird auf zwei Punkte der Besoldung in der Glashütte Küsnacht eingegangen. Erstens auf die reale Entwicklung der Löhne und zweitens auf die Diskrepanz zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen.

Der durchschnittliche Stundenlohn eines Angestellten in der Glashütte Küsnacht stieg ab 1936 stetig. Besonders zwischen 1941 und 1947 ist eine erhebliche Erhöhung festzustellen. Innerhalb sechs Jahren nahm der durchschnittliche Stundenlohn um mehr als das Doppelte zu.<sup>164</sup>

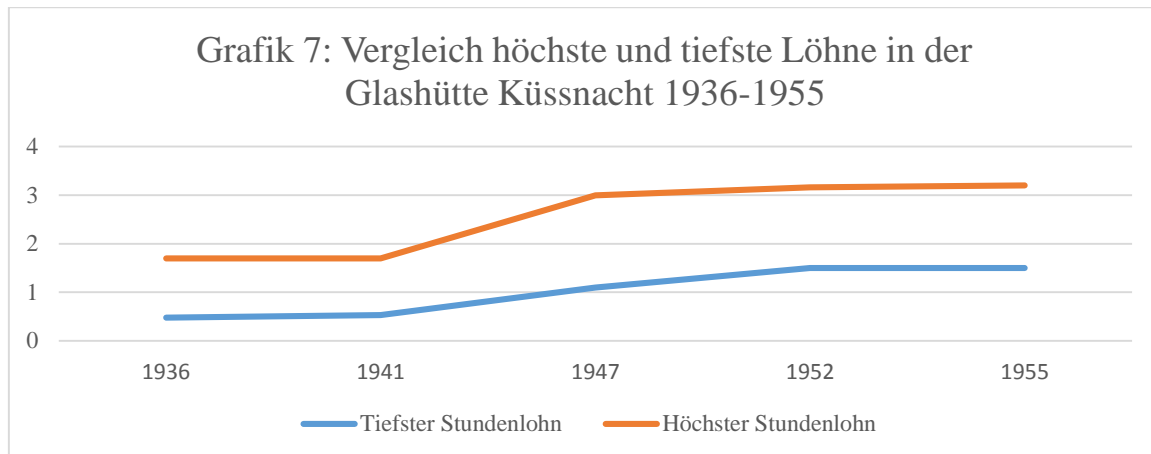


Ab 1947 stieg der durchschnittliche Stundenlohn weiter an, allerdings nicht mehr in gleichen Massen, wie in den Jahren zuvor.<sup>165</sup> Werden nun die tiefsten und die höchsten Stundenlöhne innerhalb der Glashütte Küsnacht verglichen, so zeigt sich, dass sich diese in relativem Einklang entwickelten. Eine grosse Schere innerhalb des Betriebes machte sich nicht auf. Im Gegenteil, war der höchste Lohn 1936 noch dreieinhalb Mal so hoch wie der tiefste,

<sup>164</sup> Zu beachten ist, dass hier nur die Stundenlöhne der Arbeiterschaft in die Analyse einfließen, da die Löhne der Betriebsleitung, welche vom Verwaltungsrat bestimmt wurden, nicht in den Lohntagebüchern festgehalten wurden.

<sup>165</sup> Werden die durchschnittlichen Stundenlöhne der Glashütte Küsnacht mit den durchschnittlichen Stundenlöhnen der gesamten Schweiz, die von Bernard Degen erhoben wurden, verglichen, ergibt sich folgendes Bild; Der durchschnittliche Stundenlohn eines Arbeiters in der Glashütte Küsnacht war 1936 im Vergleich zur Schweiz sehr tief. Errechnete Degen für das Jahr 1936 einen durchschnittlichen Stundenverdienst von knapp einem Franken und fünfzig Rappen, war dieser in der Glashütte Küsnacht nur knapp mehr als die Hälfte. In den folgenden Jahren sank der durchschnittliche Stundenlohn eines Schweizer Arbeiters bis 1941 auf ungefähr einen Franken und dreissig Rappen, in der Glashütte Küsnacht sank er nicht, stagnierte aber bei 85 Rappen. Ab Mitte des Zweiten Weltkrieges nahm der durchschnittliche Stundenlohn in der Schweiz expansiv zu. 1952 befand er sich bereits bei mehr als 2 Franken und 50 Rappen, 1955 bei ungefähr 3 Franken. Der Stundenlohn, welcher durchschnittlich in der Glashütte Küsnacht verdient wurde, war immer deutlich tiefer als der gesamtschweizerische Durchschnitt. Die Entwicklung des Stundenlohnes verlief in der Glashütte Küsnacht allerdings sehr ähnlich wie in der gesamten Schweiz. Vgl. Degen, *Arbeit und Kapital*, 894-907.

reduzierte sich diese Diskrepanz bis 1955 auf knapp zweimal. Der reale Unterschied erhöhte sich leicht.<sup>166</sup>



Ein wichtiger Bestandteil in der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist der Umgang mit Unfällen und Krankheiten im Betrieb. 1881 konstituierte sich die Kranken-Unterstützungs-Kasse des Bezirks Küssnacht. Wer Mitglied derselben war, konnte sich gegen allfällige Krankheiten und Unfälle versichern. Um 1900 wurde eine Kranken- und Sterbekasse gegründet, welche sich spezifisch an die Arbeiter und Arbeiterinnen der Glashütte Küssnacht richtete.

Um in die Kasse einzutreten musste ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden, welches beweisen sollte, dass die Person, die Mitglied werden wollte, vollständig gesund sei.<sup>167</sup>

In der Kasse wurde zwischen drei Kategorien unterschieden. Mitglied der ersten Kasse konnte werden, wer 100 Schweizer Franken oder mehr im Jahr verdiente. In die zweite Kasse konnte eintreten, wer zwischen 75 und 100 Schweizer Franken Monatsgehalt bezog. Wer unter 75 Franken im Monat verdiente, musste mit der dritten Kasse vorliebnehmen. Die Kasse bezahlte einem kranken Mitglied sowohl den Gang zum Apotheker, als auch zum Arzt. Dazu konnte, wer mehr als drei Tage durch eine Krankheit von der Arbeit abgehalten wurde, ein Krankengeld beantragen. Dabei spielten die verschiedenen Kategorien der Kasse eine Rolle.

<sup>166</sup> In den Lohntagebüchern von 1936 und 1941 lassen sich noch weit tiefere Stundenlöhne finden, diese waren allerdings stets mit einer Bezahlung in Naturalien gekoppelt. 1936 erhielten einige Arbeiter nur einen Stundenlohn von 17 Rappen, konnten aber alle zwei Wochen Naturalien, die nicht genauer definiert waren, im Wert von 42 Schweizer Franken beziehen. Werden diese 42 Franken zum Stundenlohn hinzugerechnet, so verdienten Arbeiter, die einen solch zweigeteilten Lohn erhielten leicht mehr, als ein Arbeiter, der einen Lohn von 48 Rappen in der Stunde bezog. 1941 wurde der Stundenlohn in dieser speziellen Art der Entlohnung auf 21 Rappen erhöht und der Wert der Naturalien auf 56 Schweizer Franken bemessen. Ob die Arbeiter 1941 neben dem verbesserten Stundenlohn auch mehr Naturalien beziehen konnten oder ob die Anpassung des Wertes alleine auf die Teuerung zurückzuführen ist, kann nicht mehr schlüssig nachvollzogen werden. Nach 1941 verschwand die Teilauszahlung des Lohnes in Naturalien aus den Praktiken der Glashütte Küssnacht.

<sup>167</sup> Statuten der Kranken- und Sterbekasse 1907, §2, 1.

Mitglieder der ersten Kasse erhielten pro Tag 2 Franken, Mitglieder der zweiten Klasse 1 Franken und 50 Rappen und Mitglieder der dritten Klasse nur noch einen Franken.<sup>168</sup>

Auch das Eintrittsgeld war je nach Art der Kasse unterschiedlich. Das Eintrittsgeld entsprach dem Krankengeld. Für die erste Kasse wiederum zwei Franken, für die zweite einen Franken und fünfzig Rappen und für die dritte einen Franken.<sup>169</sup>

Neben Krankheiten gehörten auch Unfälle zum Alltag der Arbeiter und Arbeiterinnen.

Zwischen 1900 und 1918 ereigneten sich in der Glashütte Küssnacht 71 Unfälle, die zu Ausfällen von Arbeitern und zu Entschädigungen der Arbeiter und Arbeiterinnen von Seiten der Glasindustrie Siegart führten. Diese Entschädigungen reichten von kleineren Zahlungen um 15 Franken bis zu weit grösseren Beträgen, wie ein Fall aus dem Jahr 1908 aufzeigt. Ein Mitarbeiter der Firma hatte sich am Bauch verletzt und die Glasindustrie musste ihn mit einer sehr hohen Summe von 5400 Franken entschädigen. Den Grossteil der Entschädigung brachte allerdings die Versicherung der Glasindustrie Siegart auf.<sup>170</sup> Aus dem Jahre 1917 ist ein gut dokumentierter Fall eines Betriebsunfalles überliefert. Ein Mitarbeiter der Glashütte Küssnacht erhob Anspruch auf Entschädigung, da er sich bei der Arbeit verletzt haben sollte. Diesem wurde allerdings nach einer ärztlichen Untersuchung nicht stattgegeben, da der behandelnde Arzt sich sicher war, dass die Schmerzen des Antragstellers nicht aufgrund eines Arbeitsunfalles entstanden, sondern sich aufgrund einer Krankheit bildeten.<sup>171</sup>

Der dritte Teil des Lebens eines Arbeiters oder einer Arbeiterin in der Glashütte Küssnacht, der Austritt, ist der am schlechtesten dokumentierte der drei Teile. Dies weil, wie bereits erwähnt, die Verträge, welche mit den Angestellten unterzeichnet wurden, meist eine kurze Laufzeit hatten. War die Betriebsleitung mit einem oder einer Angestellten nicht zufrieden wurde dieser einfach in der nächsten Arbeitsperiode nicht mehr eingestellt.<sup>172</sup>

So sind nur zwei Kündigungen erhalten geblieben. Eine wurde von der Glashütte geschrieben, eine wurde von einem Arbeiter der Betriebsleitung zugestellt.<sup>173</sup>

Als die Glashütte Küssnacht 1972 geschlossen wurde, mussten sich die 257 Angestellten mit ihrem Austritt beschäftigen. Um die nunmehr arbeitslosen Arbeiter und Arbeiterinnen der

---

<sup>168</sup> Ebd., §8, 2.

<sup>169</sup> Statuten 1907, §4, 1.

<sup>170</sup> Unfallverzeichnis 1900-1918.

<sup>171</sup> Ärztlicher Befund 1917 und Brief der Allgemeinen Unfall- und Haftpflicht-Versicherung Zürich 1917.

<sup>172</sup> In einem der Arbeiterverzeichnisse der Glashütte Küssnacht wurde zu einem Arbeiter der Vermerk eingetragen, dass dieser nicht mehr einzustellen sei. Vgl. Arbeiterverzeichnis 1900-1940, 14.

<sup>173</sup> Bei der Kündigung, welche die Glashütte vornahm handelte es sich eigentlich um eine doppelte Kündigung. Einem Geschwisterpaar wurde gleichzeitig fristlos gekündigt. Der Grund für dieses Handeln konnte leider nicht eruiert werden, da im Kündigungsschreiben davon nicht die Rede war. Vgl. Kündigungsschreiben Thurmiger 1933.

Glashütte Küssnacht wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, wurde eine Koordinationsstelle geschaffen, welche sich mehrheitlich aus Behördenmitgliedern aus dem Bezirk Küssnacht und dem Kanton Schwyz zusammensetzte, aber eng mit der Betriebsleitung der Glashütte Küssnacht und dem Verwaltungsrat der Glasindustrie Siegwart zusammenarbeitete. Die Koordinationsstelle führte einerseits Gespräche mit den Arbeitern und bot ihnen ihre Unterstützung an und kontaktierte andererseits zahlreiche Firmen, sowohl im Kanton Schwyz als auch in anderen Kantonen, und versuchten diese zu überzeugen, ehemalige Arbeiter und Arbeiterinnen der Glashütte Küssnacht anzustellen. Die Arbeiterschaft konnte die Hilfe der Koordinationsstelle kostenlos in Anspruch nehmen, war dazu aber nicht verpflichtet. 38 Angestellte verzichteten auf eine Vermittlung, da sie grösstenteils selber eine neue Stelle gefunden haben.<sup>174</sup>

Die Koordinationsstelle konnte einige Erfolge verzeichnen. Bereits Mitte März 1972 konnte sie 1160 Stellen ausfindig machen, die für die ehemalige Arbeiterschaft der Glashütte Küssnacht in Frage kamen, und 28 Sprechstunden für kantonale Firmen vermitteln. Der Koordinationsstelle spielte die gute Lage auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu.<sup>175</sup> Probleme bereiteten besonders zwei Gruppen der Arbeiterschaft. Angestellte über 55 Jahre und Arbeiter und Arbeiterinnen ohne Schweizer Staatsangehörigkeit, besonders die Saisonniers.<sup>176</sup> Von den 257 zu vermittelnden Arbeitern und Arbeiterinnen waren 68 älter als 55. Deren Vermittlung machte zu Beginn reichlich Mühe und sorgte für viel Gesprächsstoff in der Koordinationsstelle. Aber letztendlich konnte für die meisten bis zur endgültigen Schliessung der Glashütte eine Lösung gefunden werden. 60 der 219 zu vermittelnden Angestellten der Glashütte Küssnacht fanden eine neue Anstellung im Bezirk Küssnacht, 43 in anderen Orten im Kanton Schwyz, 82 in einem anderen Kanton, 3 fanden eine neue Stelle, gaben aber ihren neuen Arbeitsort nicht an, 16 konnten bis im Dezember 1972 in der Glasindustrie Siegwart weiterbeschäftigt werden,<sup>177</sup> 4 gingen in den Ruhestand, 7 reisten in ihr Heimatland zurück und einer war in der Zwischenzeit verstorben.<sup>178</sup> Nur drei Angestellten konnte keine Stelle vermittelt werden.<sup>179</sup>

---

<sup>174</sup> Protokoll Koordinationsstelle, 27. Juni 1972, 2.

<sup>175</sup> Kurzorientierung der Koordinationsstelle, März 1972, 1.

<sup>176</sup> Über letztere Gruppe findet sich mehr im Kapitel 9 der vorliegenden Arbeit.

<sup>177</sup> Sie konnten bei den Arbeiten eingesetzt werden, die durch den Abbruch der Firmengebäude anfielen.

<sup>178</sup> Protokoll Koordinationsstelle, 27. Juni 1972, 2.

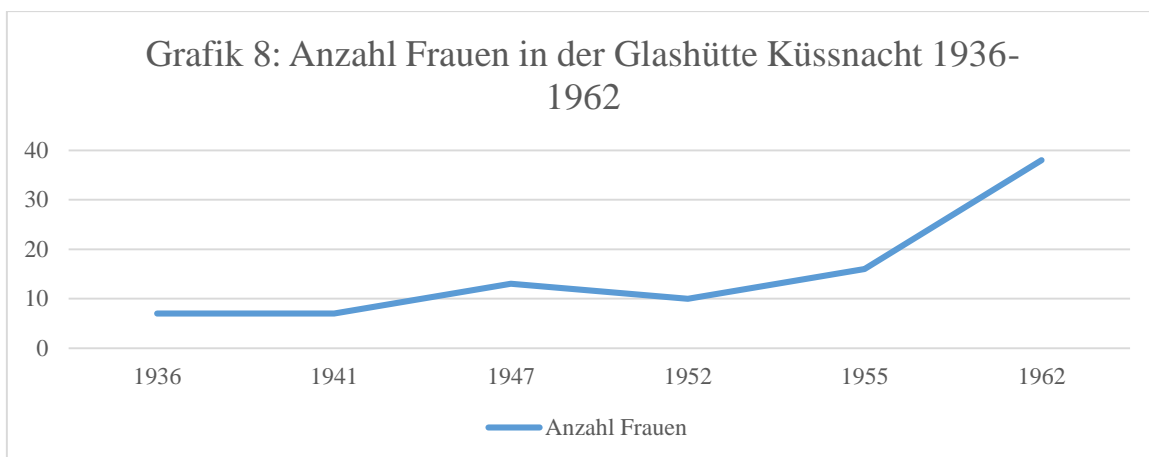
<sup>179</sup> Obschon sie konkrete Stellenangebote erhielten, wie im Protokoll vom 27. Juni 1972 festgehalten wurde. Vgl. Ebd.

Somit konnte durch eine koordinierte Vorgehensweise von Kanton, Bezirk und der Glasindustrie Siegwart den allermeisten Arbeitern und Arbeiterinnen ein Auskommen gesichert werden.

## 7. Weibliche Angestellte in der Glashütte Küssnacht

In der Anfangszeit der Glasindustrie Siegwart in der Glashütte Küssnacht war nur eine kleine Anzahl der Angestellten weiblichen Geschlechts. In den Arbeiterverzeichnissen der ersten 30 Jahren finden sich nur eine Handvoll Frauen.<sup>180</sup>

Erst ab Mitte der 1930er Jahre etablierte es sich in der Glashütte Küssnacht, eine gewisse Anzahl an Frauen zu beschäftigen. Im Vergleich zur männlichen Arbeiterschaft waren diese aber stets deutlich in der Minderzahl.<sup>181</sup>



1936 waren nur sieben der 174 Angestellten der Glashütte Küssnacht weiblichen Geschlechts. Als die Zahl der gesamten Arbeiterschaft zwischen 1941 und 1955 stark anstieg, von 151 auf 261, stieg auch die Anzahl Frauen im Betrieb. Die Zahl wurde mehr als verdoppelt, von 7 auf 16. Als die Glashütte ihren Höhepunkt in Sachen Angestellte erreichte, 1962 mit 359 Angestellten, schnellte auch die Anzahl an angestellten Frauen in die Höhe. Mit 36 Frauen war beinahe ein Zehntel der Arbeiterschaft in der Glashütte Küssnacht weiblich.

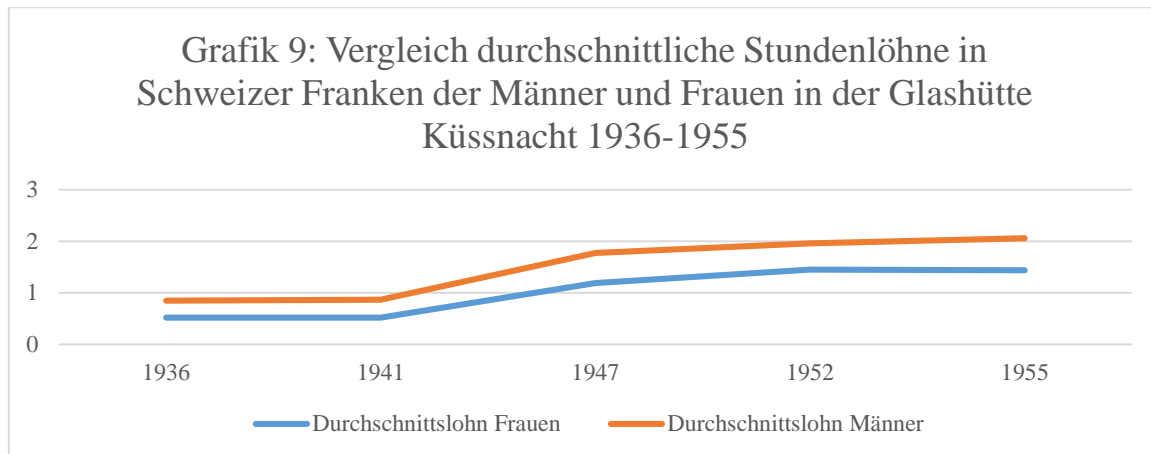
Ein Unterschied zwischen Männer und Frauen in der Glashütte Küssnacht zeigte sich in den Lohnverhältnissen. Der Durchschnittslohn der Frauen war zwischen 1936 und 1955 stets tiefer, als der Durchschnittslohn der Männer. Sie wuchsen allerdings ziemlich symbiotisch. Stagnierte der Durchschnittslohn der Männer, stagnierte auch der Durchschnittslohn der

<sup>180</sup> Arbeiterverzeichnisse 1900-1940.

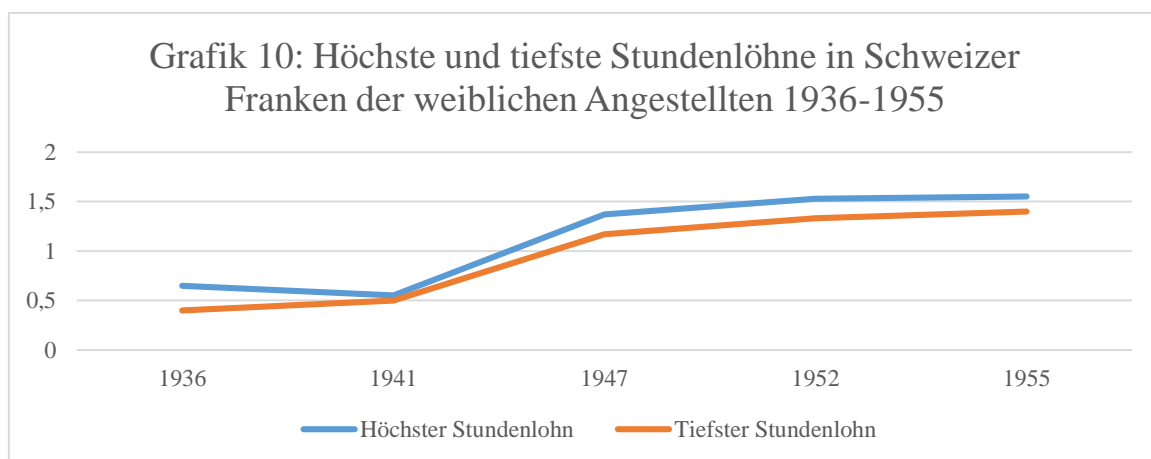
<sup>181</sup> Lohntagebücher 1935-1962.



Frauen. Nahm der Lohn der Männer stark zu, nahm auch der Lohn der Frauen stark zu. Erst 1955 schien sich die Lohnschere zwischen Mann und Frau etwas weiter zu öffnen.<sup>182</sup>



Auch wenn heute nicht mehr genau nachvollziehbar ist, welche Arbeiten die Frauen in der Glashütte Küsnacht ausführten, kann davon ausgegangen werden, dass sie alle in ähnlichen Positionen eingestellt waren. Denn die Löhne der Frauen waren durchwegs von der ungefähr gleichen Höhe, bei den Männern gab es weit grössere Unterschiede.



1952 und 1955 entsprach der tiefste Lohn einer weiblichen Angestellten auch dem tiefsten Lohn in der Glashütte im Allgemeinen, dies war in den Jahren zuvor nicht der Fall gewesen. Grundsätzlich kann über die weiblichen Angestellten in der Glashütten Küsnacht gesagt werden, dass erstens ihre Anzahl im Lauf der Zeit stets zugenommen hat, ihr prozentualer Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten aber während der gesamten Produktionszeit der Glashütte Küsnacht gering war, die weiblichen Angestellten zweitens durchschnittlich weit weniger verdienten als ihre männlichen Mitarbeiter und keine Frauen in Führungspositionen angestellt waren und dass drittens die weiblichen Angestellten allzeit ähnliche Löhne hatten, woraus geschlossen werden kann, dass sie auch stets ähnliche Arbeiten ausführten.

<sup>182</sup> Ebd.

## 8. Lehrlinge und minderjährige Arbeitskräfte

Ein Forschungsfeld, welches in der Schweiz noch sehr spärlich bearbeitet wurde, ist die Geschichte der Lehrlinge. Eine der wenigen Publikationen zu diesem Thema ist die 1989 erschienene Monographie *Formation professionnelle en Suisse* von Jean-Pierre Tabin. Tabin ortete den Ursprung des heutigen Lehrlingswesens in der Schweiz Anfangs des 19. Jahrhunderts.<sup>183</sup> Die Frage ob die Glashütte Küsnacht bereits in ihren Anfangsjahren im 19. Jahrhunderts Lehrlinge beschäftigte, ist heute nicht mehr eindeutig zu beantworten. Kurz nach dem Zusammenschluss 1900 war dies allerdings mit Bestimmtheit der Fall. Denn aus dem Jahre 1903 bis 1907 sind 10 Lehrverträge erhalten geblieben.<sup>184</sup> Aus diesen ist abzulesen, dass die Dauer einer Lehre in der Glashütte Küsnacht als Motzer zwei Jahre betrug. Die Verträge, alle handschriftlich, wurden von einem Vertreter der Glasindustrie, dem Lehrling und dessen Eltern unterzeichnet. Die Verträge sagen nichts über das Aufgabenfeld eines Lehrlings aus, betont wurde nur, dass Fleiss und Pünktlichkeit erwartet wurde.<sup>185</sup>

Interessant erscheint die Betrachtung des Lohnes der Lehrlinge. Dieser betrug bei allen zu Beginn zwei Franken pro Tag, was im Vergleich zu den Löhnen der Arbeiter relativ hoch war.<sup>186</sup>

Der Lohn der Lehrlinge konnte bereits nach zwei Monaten auf zwei Franken und fünfzig Rappen erhöht werden, wenn sich dieser gut in den Betrieb eingefügt habe. Und im zweiten Lehrjahr verdienten die Lehrlinge gar drei Franken und fünfzig Rappen am Tag.

Wie auch die Arbeitsverträge der volljährigen Arbeiter und Arbeiterinnen der Glasindustrie Siegwart, machten die Lehrverträge im Laufe der Zeit einen grossen Wandel durch.

Aus einem Lehrvertrag von 1937 geht hervor, dass die Lehrzeit bei der Glasindustrie Siegwart von zwei auf drei Jahre, beziehungsweise vier Jahre, verlängert wurde. Die Verträge aus dieser Zeit glichen denjenigen aus dem ersten Jahrzehntes des 20. Jahrhunderts in praktisch keiner Weise mehr. Während die ersten Lehrverträge handschriftlich und auf zwei Seiten gefertigt wurde, waren diese dreissig Jahre später in kleine Büchlein gedruckt worden und umfassten acht Seiten. Diese neuen Verträge wurden zudem nicht mehr von der Glasindustrie

---

<sup>183</sup> Jean-Pierre Tabin, *Formation professionnelle en Suisse: histoire et actualité* (Lausanne: Réalités sociales, 1989), 25f.

<sup>184</sup> Von diesen zehn Verträgen wurden zwei nicht in deutscher Sprache, sondern auf Italienisch geschrieben. Die Lehrlinge, mit welchen diese zwei Verträge abgeschlossen wurden, stammen demzufolge ursprünglich aus dem italienischen Sprachraum. Ob sie aus der italienischen Schweiz stammten oder aus Italien und ob sie bereits vor Abschluss des Vertrages in der Schweiz wohnhaft waren, ist leider nicht mehr nachvollziehbar, da auf den Verträgen der Wohnort des Unterzeichnenden fehlte.

<sup>185</sup> Lehrverträge 1903-1907.

<sup>186</sup> Ausgebildete Motzer verdienten durchschnittlich, wie im sechsten Kapitel der vorliegenden Arbeit dargelegt wurde, zur ungefähr gleichen Zeit drei Franken und fünfzig Rappen am Tag.

Siegwart selber hergestellt, sondern wurden von Behörden ausgearbeitet und konnten von den Betrieben bezogen werden. Somit verfügten viele Lehrlinge über die gleichen Verträge. Die Rechte und Pflichten der Lehrlinge wurden weit genauer definiert, als dies vorher der Fall war. Unter anderem wurde eine Probezeit vereinbart, wie es bei den regulären Arbeitern und Arbeiterinnen in den Glashütten Küssnacht und Hergiswil bereits seit längerer Zeit üblich war. Diese betrug normalerweise vier Wochen. Während dieser Zeit konnte das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhalten einer Kündigungsfrist von drei Tagen beendet werden.

Neben den Pflichten des Lehrlings und dessen gesetzlichen Vertreters wurden auch die Pflichten des Betriebsinhabers im Vertrag festgehalten.

Der Betriebsinhaber hat dafür zu sorgen, dass der Lehrling in allen unentbehrlichen Arbeiten des Berufes nach dem massgeblichen Lehrprogramm fachgemäss ausgebildet und dass dabei tunlichst in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge vorgegangen wird. Zu andern als beruflichen Arbeiten darf der Lehrling nur verwendet werden, soweit diese mit der Ausübung des Berufes in Zusammenhang stehen und die Erlernung des Berufes darunter nicht Schaden leidet.<sup>187</sup>

Auch auf die Gesundheit des Lehrlings sollte der Betriebsleiter Acht geben und ihn „von schlechten Einflüssen bei der Arbeit bewahren“. <sup>188</sup>

Die Unterschiede zwischen den ersten Lehrverträgen und denjenigen aus den dreissiger Jahren sind, wie bereits gesagt, enorm. Die Lehre schien sich von einem ungenau definierten Arbeitsverhältnis zu einer gut durchdachten und stark geregelten Institution entwickelt zu haben. Dazu gehörte der berufliche Unterricht, der für die Lehrlinge obligatorisch war und wobei er von der Betriebsleitung unterstützt werden musste.

Da die Glasindustrie in den 1930er Jahren nicht mehr nur Motzer oder Glasmacher ausbildete, sondern auch Lehrstellen in einem kaufmännischen Beruf anbot, musste sich die Glashütte Küssnacht als Lehrbetrieb weiter differenzieren. Die kaufmännische Lehre dauerte drei, die Lehre als Mechaniker hingegen vier Jahre. Ende der 1930er Jahre wurde für beide Lehren dieselben Verträge verwendet. Ab 1942 finden sich Lehrverträge, welche speziell für das Erlernen eines kaufmännischen Berufes ausgestellt wurden. Die beiden Verträge wiesen allerdings nur unwesentliche Unterschiede auf. Ein Unterschied, der besonders für die Lehrlinge selber von grosser Bedeutung war, ist beim Lohn festzustellen. Werden zwei Lehrverträge aus dem selben Jahr verglichen, jeweils einer kaufmännischen und einer mechanischen Lehre, so wird ersichtlich, dass der Lohn auf verschiedene Arten berechnet wurde. Bei der kaufmännischen Lehre wurde ein Monatslohn, bei der Lehre als Mechaniker

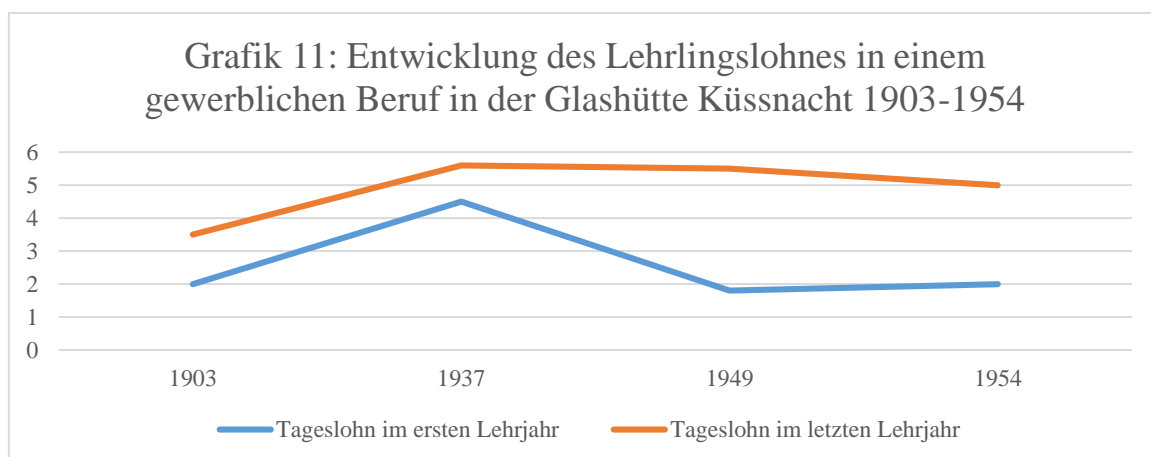
---

<sup>187</sup> Lehrvertrag 1937, 2.

<sup>188</sup> Ebd.

ein Stundenlohn vereinbart. Der Mechaniker-Lehrling verdiente im ersten Lehrjahr pro Stunde 56 Rappen. Im zweiten, im dritten und im vierten Lehrjahr erhöhte sich dieser Lohn automatisch auf 60, beziehungsweise 65 und 70 Rappen pro Stunde. Wird der Stundenlohn des Lehrlings des mechanischen Berufes auf einen Monat ausgerechnet, die Anzahl Arbeitsstunden, die der Lehrling zu leisten hatte, wurden ebenfalls im Vertrag angegeben, so ergibt sich, dass er im ersten Lehrjahr ungefähr 115 Franken im Monat verdiente, im zweiten 125, im dritten 135 und in seinem letzten Lehrjahr 145.<sup>189</sup> Der Lohn des kaufmännischen Lehrlings war vergleichsweise beträchtlich tiefer. Dieser verdiente im ersten Jahr 80, im zweiten 100 und im dritten 120 Franken im Monat. Allerdings ist bei diesen beiden Lehrverträgen die Arbeitszeit nicht mit in die Betrachtung einzubeziehen, da diese im Falle der kaufmännischen Lehre nicht eingefügt wurde.

Die Löhne der Lehrlinge eines kaufmännischen Berufes wurden allerdings innert weniger Jahren nach oben angepasst. 1942 verdiente ein Lehrling im ersten Lehrjahr bereits 125 Franken monatlich und im zweiten Lehrjahr 150.<sup>190</sup>



Erstaunlicherweise wurde der Lehrlingslohn zwischen 1937 und 1949 stark gekürzt. Im ersten Lehrjahr schrumpfte er um über die Hälfte. Obschon sich die Glasindustrie Siegwart zu dieser Zeit in finanzieller Hinsicht nicht in einer Krise befand.

Die Beschäftigung von Lehrlingen in der Glashütte Küssnacht führte zu einigen Konflikten mit den Behörden. Die Beschäftigung von Minderjährigen in Betrieben unterlag verschiedenen Vorschriften. 1910 begann die Ausarbeitung eines neuen Fabrikgesetzes, welches sich stark mit der Beschäftigung von Minderjährigen in Betrieben beschäftigte. Die Glasindustrie Siegwart trat gemeinsam mit anderen Glasfabriken in Opposition gegen das

<sup>189</sup> Der Lehrlingslohn verdoppelte sich demnach zwischen 1905 und 1940.

<sup>190</sup> Der Lohn im dritten Lehrjahr wurde nicht angegeben.

Gesetz. In mehreren Eingaben versuchten sie das Gesetz nach ihren Vorstellungen umzugestalten. Ein Punkt, der für die Glasfabriken der Schweiz nicht umsetzbar sei, war, dass das neue Gesetz die Nachtarbeit von Arbeitern und Arbeiterinnen unter 18 Jahre strikt verbieten wollte. Die Vereinigung der Glashütten der Schweiz war der Ansicht, dass die Lehrlinge notwendigerweise auch während Nachtschichten arbeiten mussten, um den Beruf des Glasmachers oder Motzers richtig zu erlernen.

Der Entwurf zu einem neuen Fabrikgesetz enthält nun in Art. 59 die sehr eingreifende Aenderung, dass das strikte Verbot für die Verwendung junger Leute unter 18 Jahren bei der Nachschicht aufgestellt wird. Das bisher dem Bundesrat eingeräumte Recht, für Knaben unter 18 Jahren Ausnahmen zu gestatten, wird somit aufgehoben.<sup>191</sup>

Sie wiesen darauf hin, dass ihrer Meinung nach die Arbeit während der Nacht für die Jugendlichen weder gesundheitlich noch moralisch negative Auswirkungen habe. Auch der Schulbesuch werde dadurch nicht beeinträchtigt.<sup>192</sup>

Sie beantragte daher folgenden Schriftzug in das neue Gesetz einzubauen:

Das Verbot der Nachtarbeit jugendlicher Arbeiter über 14 Jahren kann ausser Kraft treten:

*In der Glasindustrie* für jene jugendlichen Arbeiter, welche mit der Entnahme der Glasmasse aus dem Schmelzofen beschäftigt sind, jedoch unter der Bedingung:

1. dass sie 14 Jahre alt sind,
2. dass die Dauer ihrer Nachtarbeit im Gesetz beschränkt wird,
3. dass ihre Zahl auf das zur Erziehung eines gewerblichen Nachwuchses erforderlichen Mass beschränkt wird.<sup>193</sup>

Die Glashütte Küssnacht beschäftigte seit der Gründung der Schweizerischen Glasindustrie Lehrlinge. Dabei glich die Anstellung und Ausbildung dieser minderjährigen Arbeiter aber oft einer Gratwanderung. Einerseits war es von Vorteil Lehrlinge anzustellen, da sie als relativ billige Arbeitskräfte zu haben waren, andererseits stellte ihre Anstellung für die Glashütte Küssnacht einen Mehraufwand dar.

---

<sup>191</sup> Eingabe Fabrikgesetz 1910, 1f.

<sup>192</sup> Ebd., 2.

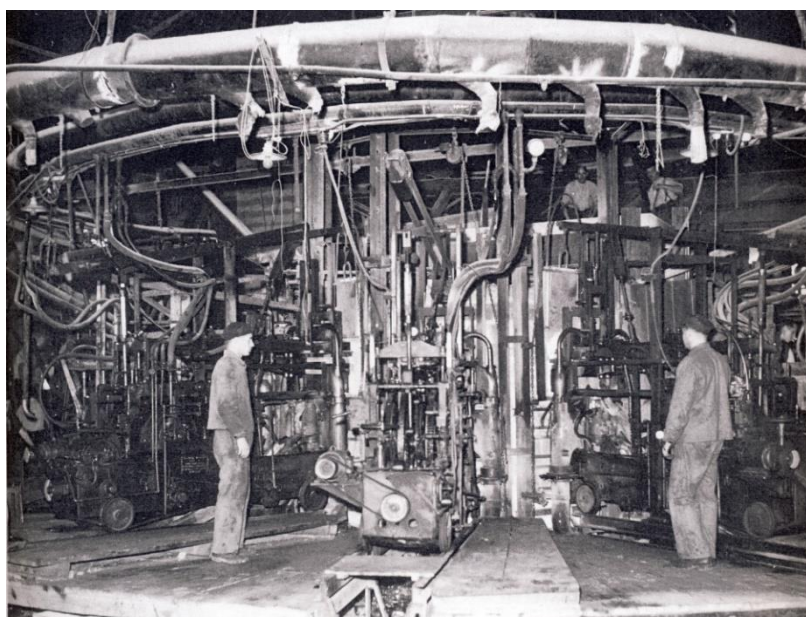
<sup>193</sup> Ebd., 3.

## 9. Arbeiter und Arbeiterinnen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft

Ausländische Arbeitskräfte spielten für die Glashütte Küssnacht stets eine wichtige Rolle. Diese wurden aber im Laufe der Zeit einem Wandel unterzogen. Waren in den ersten Jahren des Bestehens der Glasindustrie Siegwart die ausländischen Arbeitskräfte gut ausgebildete Spezialisten, waren die meisten Ausländer und Ausländerinnen, welche nach dem Zweiten Weltkrieg in der Glashütte Küssnacht angestellt waren, einfache Arbeiter und Arbeiterinnen. Viele davon Saisonniers, die nur in der Schweiz lebten während sie in der Glashütte beschäftigt waren, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kehrten sie in ihr Heimatland zurück, um später wieder in die Schweiz und in die Glashütte zurückzukehren.

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften bescherte der Glashütte Küssnacht einige Schwierigkeiten. Einerseits mit den zuständigen Behörden, da besonders vor Ende des Zweiten Weltkrieges die Anstellung von Ausländern und Ausländerinnen in einem Betrieb in der Schweiz mit zahlreichen Hürden versehen war. Andererseits kam es zu Konflikten innerhalb der Arbeiterschaft in der Glashütte Küssnacht. Auf ein Fall wird im Folgenden etwas genauer eingegangen.

Da die Glashütte Küssnacht Anfang der 1930er Jahre eine neu „vollautomatische Glasblasmaschine“, die sogenannte Roirantmaschine, anschaffte, diese Maschine aber die erste ihrer Art in der Schweiz war und demzufolge kein Schweizer im Stande war, diese zu warten und andere mit dem Umgang mit der Maschine vertraut zu machen, musste die Glasindustrie im Ausland einen Spezialisten für diese Maschine suchen.



*Abb. 4: Vollautomatische Glasblasmaschine „Roirant“ 1952*

1932 wurde dieser in Nikolaus Moritz gefunden. Moritz arbeitet damals in der deutschen Firma, welche die Roirantmaschine in der Glashütte installiert hatte. Um die Anstellung von Nikolaus Moritz, einem gebürtigen Deutschen, zu ermöglichen, musste die Glasindustrie Siegwart ein Gesuch um eine Aufenthaltsbewilligung stellen. Der Betriebsleitung schwebte vor, dass Moritz als Obermechaniker tätig sein sollte und eine gewisse Anzahl an Untermechaniker, die Schweizer sein sollten, im Umgang mit der Maschine schulen sollte.

Die Einstellung eines Schweizers für den Posten dieses Fachmannes, dieses Obermechanikers, kann unter den gegebenen Verhältnissen leider nicht in Betracht fallen, da, wie bereits betont, mit Ausnahme der unsrigen noch keine vollautomatische Roirantmaschine in der Schweiz in Betrieb ist. Wir stellen daher an das tit. kantonale Arbeitsamt das höfl. Gesuch um Einreisebewilligung für Nikolaus Moritz, geb. 22. Juni 1905, von & wohnhaft in Achern (Baden), verheiratet & Vater von 2 Kindern.<sup>194</sup>

Die Bewilligung wurde noch im selben Jahr gewährt und Nikolaus Moritz nahm die Arbeit in der Glashütte an der Roirantmaschine auf. Die Aufenthaltsbewilligung wurde in den folgenden Jahren auch stets erneuert, da die Glasindustrie Siegwart erfolgreich aufzeigen konnte, dass mehr Zeit notwendig sei, um die Schweizer Mechaniker anzulehren.<sup>195</sup>

Auf Aufforderung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit suchte die Glasindustrie Siegwart ab 1934 einen Ersatz mit Schweizer Staatsbürgerschaft für Nikolaus Moritz. Ein Kontakt mit einem Schweizer, der in Prag in einer Glashütte arbeitete, kam zwar zu Stande, ein Arbeitsverhältnis konnte aber nicht eingegangen werden, da diesem die notwendigen Kenntnisse mit der Roirantmaschine fehlte. Der Glasindustrie Siegwart wurde auferlegt in der Schweiz mittels Inseraten einen Schweizer Obermechaniker zu finden. Sowohl die Vermittlungen, als auch die Inseratenkampagne verliefen erfolglos. Daher blieb Nikolaus Moritz bis nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges in der Glashütte Küssnacht beschäftigt. Das Kantonale Arbeitsamt Schwyz erläuterte den Eidgenössischen Fremdenpolizei in einem Brief Ende des Jahres 1934, warum sie empfahlen, die Aufenthaltsbewilligung von Nikolaus Moritz zu verlängern.

Die Firma [Glasindustrie Siegwart] ist in der Behandlung und Fürsorgetätigkeit für die Arbeiterschaft vorbildlich und für Küssnacht eine Wohltat. Wir haben am Blühen und Gedeihen dieses Betriebes das grösste Interesse. Dann haben wir aber auch die Pflicht ihr in ihrem Bestreben sich in jeder Hinsicht auf der Höhe und konkurrenzfähig zu halten, beizustehen.

---

<sup>194</sup> Brief der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG an das kantonale Arbeitsamt (Schwyz), 27. Januar 1932, 2.

<sup>195</sup> 1934 wurde dies vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit angezweifelt, da Erkundigungen, die das Amt einzog, ergaben, dass „es sich um eine relativ einfache Apparatur handle, die weder in der Bedienung noch hinsichtlich Reparaturen oder Revisionen besondere Schwierigkeiten biete.“ Das Amt empfahl der Eidgenössischen Fremdenpolizei dennoch eine letzte Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung von Niklaus Moritz. Vgl. Kopie des Briefes des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit an die Eidgenössische Fremdenpolizei 4. Oktober 1934.

[...]

Die Entfernung [der Leistungsfähigkeit] könnten wir um so weniger verstehen, als bei einem Arbeiterbestand von 450 Mann in Küssnacht und Hergiswil der einzige kontrollpflichtige Ausländer ist – ein Zeichen, wie diese Firma bestrebt ist, nur Schweizer einzustellen und nur bei unbedingter Notwendigkeit einmal eine Ausnahme macht.<sup>196</sup>

Dort hatte Moritz sich aber anscheinend nur wenige Freunde gemacht, trotz seiner mehr als zehnjährigen Beschäftigung im Betrieb. Denn am 31. Mai 1945 ging bei der Geschäftsleitung der Glashütte Küssnacht ein Schreiben ein, welches von 21 Arbeitern der Glashütte unterschrieben wurde. Darin forderten sie die umgehende Entlassung von Nikolaus Moritz und drohten, falls ihrer Forderung nicht entsprochen werde, mit der Niederlegung der Arbeit. Als Grund für diese drastische Massnahmen gaben sie an, dass Moritz ein Nationalsozialist der übelsten Sorte sein.

Seit bald zehn Jahren mussten wir die versteckten und manchmal offenen Drohungen der Nazi anhören und dulden. Obwohl es ein offenes Geheimnis war, dass die Nazi in der Schweiz eine grosse Spionage-Organisation geschaffen hatte, brachten die Behörden den Mut nicht auf, diesen Brüdern das Handwerk zu legen und ihnen die Aufenthaltsbewilligung zu entziehen. Angeblich wegen Unentbehrlichkeit im Betrieb.

[...]

Wir weigern uns mit diesen Elementen weiter zusammen zuarbeiten. Wenn die Betriebsleitung der Glasindustrie Siegwart A.G. den Obernazi Nikolaus Moritz, Maschinenschlosser bis am 11. Juni 1945 nicht entlässt, legen die Unterzeichneten die Arbeit nieder, bis die Angelegenheit geregelt ist.<sup>197</sup>

Dieser Konflikt führte letztendlich dazu, dass Moritz mit seiner Familie nach Deutschland zurückkehrte. Ein Betrieb als soziales Handlungsfeld ist immer auch ein Ort von Konflikten, entscheidend ist dabei, wie insbesondere die Betriebsleitung mit solchen Konflikten umzugehen vermag. Im Falle von Moritz scheint die Geschäftsleitung in ein kleineres Dilemma geraten zu sein. Denn einerseits waren sie auf ihn angewiesen, sonst hätten sie sich kaum jedes Jahr so um die Verlängerung seiner Aufenthaltsbewilligung bemüht. Andererseits schienen seine politischen Ansichten einen negativen Einfluss auf das Arbeitsklima innerhalb der Glashütte genommen zu haben.<sup>198</sup> Erstaunlich ist dabei die Tatsache, dass Moritz während dreizehn Jahren in der Glashütte angestellt war.

Die Zahl der in der Glashütte Küssnacht engagierten ausländischen Arbeiter und Arbeiterinnen stieg nach dem Zweiten Weltkrieg stark an. Vermehrt wurden nicht mehr

---

<sup>196</sup> Kopie des Briefes des Kantonalen Arbeitsamtes Schwyz an die Eidgenössische Fremdenpolizei 28. Dezember 1934.

<sup>197</sup> Brief aus der Arbeiterschaft an die Geschäftsleitung der Glasindustrie Siegwart & Co. A.G., 31. Mai 1945, 1.

<sup>198</sup> Wie extrem diese wirklich waren oder ob sich der Hass gegen ihn nur aufgrund seiner Herkunft manifestierte, sei dahingestellt.



hochqualifizierte Spezialisten aus dem Ausland gesucht, sondern einfache Arbeiter und Arbeiterinnen.

Als die Glashütte Küssnacht 1972 geschlossen wurde, war mehr als die Hälfte der Arbeiterschaft, genau 140 von 257, nicht von Schweizer Herkunft. Deren Vermittlung nach der Schliessung gestaltete sich um einiges schwieriger, als diejenige ihrer Schweizer Kollegen und Kolleginnen. Denn wer erst seit kurzem in der Schweiz beheimatet war, konnte nicht eine Stelle in einem anderen Kanton annehmen. Erst nach drei Jahren Arbeit im selben Kanton war dies möglich. Die Suche nach einem neuen Arbeitgeber wurde dadurch erheblich eingeschränkt. Ein weiteres Problem stellte die Lage der Saisoniers dar. Da die Betriebsschliessung auf den 1. Juli 1972 festgesetzt wurde, die Saisoniers aber eine Aufenthaltsbewilligung bis Ende des Jahres 1972 besaßen, mussten diese, falls sie noch nicht das Land verlassen wollten, eine sechsmonatige Stelle finden. Von den 14 Saisoniers, die 1972 in der Glashütte Küssnacht beschäftigt waren, verliess wohl die Mehrheit vorzeitig die Schweiz. Einigen konnte anscheinend eine Sondergenehmigung ausgestellt werden, die ihre Aufenthaltsbewilligung verlängerte oder änderte.<sup>199</sup>

Von den 140 Arbeiter und Arbeiterinnen mit Migrationshintergrund, welche im Jahr der Schliessung in der Glashütte Küssnacht angestellt waren, wurden die Kopien der Aufenthaltsbewilligungen aufbewahrt, was eine genauere Ansicht derselben ermöglicht. Etwas mehr als die Hälfte der Arbeiter und Arbeiterinnen stammten aus Spanien. Die zweitgrösste Gruppe setzte sich aus Italienern und Italienerinnen zusammen. Dazu kamen einige Deutsche, Türken und Österreicher. Von den 140 Angestellten<sup>200</sup> war der grösste Teil in der Produktion beschäftigt. Nur vier waren in einer leitenden Position oder im Sekretariat eingestellt, davon weder jemand aus Italien, noch aus Spanien, sondern jeweils zwei aus Deutschland und zwei aus Österreich. Dies zeigt den bereits angesprochenen Wandel in der Anstellungspolitik der Glasindustrie Siegwart. Während Anfang des 20. Jahrhunderts ausländische Arbeitskräfte als Spezialisten angestellt wurden, wurden nach dem Zweiten Weltkrieg ausländische Arbeitskräfte nahezu vollständig in der Produktion beschäftigt. Dies hatte auch damit zu tun, dass die Schranken für das Einstellen von ausländischen Arbeitskräften stark reduziert wurden.<sup>201</sup>

---

<sup>199</sup> Protokoll Koordinationsstelle, 10. März, 1972, 2. Protokoll Koordinationsstelle 15. März 1972, 2. Protokoll Koordinationsstelle 17. März 1972, 2f.

<sup>200</sup> Es wurden allerdings nur 136 Aufenthaltsbewilligungen aufbewahrt, vier scheinen verloren gegangen zu sein.

<sup>201</sup> Die Entwicklung, welche in der Glashütte in Bezug auf das Einstellen von ausländischen Arbeitskräften festzustellen sind, war kein Sonderfall. Im Gegenteil, in der ganzen Schweiz machten eine Vielzahl von Unternehmen die gleichen Veränderungen durch. Vgl. Margrit Müller und Ulrich Woitek, *Wohlstand, Wachstum und Konjunktur*, in: Halbeisen, *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*, 245-249.

## 10. Corporate Culture

Die Unternehmenskultur, oder eben die corporate culture, ist in neueren Unternehmensgeschichten von zentraler Bedeutung. In älteren Arbeiten kam sie hingegen sehr selten vor. Hartmut Berghoff stellte einen direkten Zusammenhang zwischen der Kultur und dem Erfolg eines Unternehmens fest.

Die Unternehmenskultur besitzt Koordinierungs-, Integrations- und Motivationsfunktionen. Diese ungeschriebene Verfassung des Unternehmens vereinfacht die Abstimmung betrieblicher Abläufe. In dem Masse, in dem Firmenangehörige gemeinsame Werte und Routinen verinnerlicht haben, können sie ohne explizite Weisungen und strukturelle Vorgaben miteinander kooperieren. Sie wissen quasi automatisch was zu tun und zu lassen ist, d.h. ohne im Organisationshandbuch nachzuschlagen und Besprechungen abzuhalten.<sup>202</sup>

Zwei der wichtigsten Vertreter der Forschung zur Unternehmenskultur sind Terrence E. Deal und Allen A. Kennedy, welche gemeinsam 1982 eine Monographie mit dem Titel *Corporate Cultures* veröffentlichten. Darin versuchten sie zu erklären, wie eine bestimmte Kultur in einem Unternehmen entstehen kann. Sie definierten vier Hauptfaktoren. Erstens Werte, welche als Grundlage für die Strategie des Unternehmens und für das alltägliche Verhalten aller Angestellten dienen sollen.<sup>203</sup> Zweitens Helden, welche die gemeinsamen Werte personifizieren.<sup>204</sup> Drittens Riten und Rituale, welche aus Ehrungen verdienter Mitarbeiter, Jubiläen und anderen gemeinsamen Anlässe bestehen.<sup>205</sup> Und viertens die Kommunikation, welche alle Teile eines Unternehmens miteinander verbindet.<sup>206</sup>

Von zwei Riten der Glashütte Küssnacht sind Zeugnisse geblieben. Erstens von einem Ausflug, auf den die gesamte Belegschaft samt Ehepartner und Kinder eingeladen wurde, welcher im Zuge der 650 Jahr Feier der Eidgenossenschaft 1941 durchgeführt wurde. Neben dem Jubiläum der Eidgenossenschaft sollte auch den ersten Siegwart gedacht werden, die vor über 200 Jahren mit der Herstellung von Glas begonnen haben sollen.<sup>207</sup> Damit wäre auch der zweite Hauptfaktor, welcher von Deal definiert wurde, gegeben. Als Helden figurierten die Familienmitglieder der Siegwart und anscheinend besonders ihre ersten Vertreter, die sich der Glasproduktion widmeten. Der Ausflug führte die Belegschaft der Glasindustrie Siegwart nach Schaffhausen und zum Rheinfall. Dem Programmheft zu diesem Ausflug ist zu entnehmen, dass der Ausflug schon zwei Jahre zuvor durchgeführt werden sollte, allerdings

---

<sup>202</sup> Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte*, 148.

<sup>203</sup> Terrence E. Deal und Allan A. Kennedy, *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 2000), 21.

<sup>204</sup> Ebd., 37.

<sup>205</sup> Ebd., 59f.

<sup>206</sup> Ebd., 85.

<sup>207</sup> Programm Jubiläumsfahrt, 24. August 1941.

aufgrund des Ausbruchs des Zweiten Weltkrieges und der daraus entstandenen Unsicherheit in der Schweizer Wirtschaft verschoben wurde.<sup>208</sup> Der zweite Ritus lief in einem weniger ausgelassenen Rahmen ab. Am 29. Juni 1972, einem Tag vor der Schliessung der Glashütte, lud die Betriebsleitung die gesamte Belegschaft auf eine Schifffahrt auf dem Vierwaldstättersee ein, um der Belegschaft für ihre Treue bis zur Schliessung zu danken.<sup>209</sup> Zur Bildung einer corporate culture gehört ebenfalls, was bei Deal und Kennedy wohl im ersten und im zweiten Hauptfaktor anzusiedeln wäre, wie stark die Arbeiterschaft in Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden. Bei der Glashütte in Küsnacht scheint die Arbeiterschaft, obwohl wie bereits erwähnt der Verwaltungsrat auf die meisten Entscheidungen starken Einfluss nahm, zumindest in einem Fall direkten Einfluss eingenommen zu haben. Dies geschah 1922, als sich die strategische Leitung der Glasindustrie entschied für einige Arbeiter die Arbeitszeit von 48 auf 52 Stunden pro Woche zu verlängern. Da dies gesetzlich nicht vorgesehen war, musste der Verwaltungsrat eine Bewilligung einholen. Um diese Bewilligung zu unterstützen, wurde eine Umfrage unter den Arbeitern gemacht, welche von einer allfälligen Änderung betroffen waren. Den 37 Befragten wurde die Frage gestellt, ob sie lieber bei gleichem Lohn vier Stunden in der Woche länger arbeiten wollten oder ob sie eine Lohnreduktion akzeptierten möchten. Bei der anonymen Umfrage sprachen sich 33 für eine Verlängerung der Arbeitszeit aus, vier enthielten sich. Gestützt auf diese Umfrage konnte die entsprechende Bewilligung eingeholt werden.<sup>210</sup> Verschiedene Unternehmen bildeten und bilden weiterhin verschiedene Kulturen, die sich in wesentlichen Punkten voneinander unterscheiden können. Herbert Matis unterteilte Unternehmen in sechs Typen, die sich teils bereits im 19. Jahrhundert herausgebildet haben und sich, auch wenn sie sich manchmal überschneiden, noch heute anzutreffen sind. Diese Typologie beruht hauptsächlich auf der jeweiligen Kultur der Unternehmen. Die sechs Typen nach Matis sind die charismatische Expansionskultur, die patriarchalische Stabilitätsstruktur, die bürokratische Stabilitätsstruktur, die kostenorientierte Leistungskultur und teamorientierte Handlungsstrukturen.<sup>211</sup> Versucht man nun die Glasindustrie Siegwart einem dieser Typen zuzuteilen, so springt ein Aspekt der Firmengeschichte sofort ins Auge. Die beiden Glashütten in Hergiswil und Küsnacht waren stets mit dem Namen Siegwart verbunden, ein Vertreter der Firma war bis zum Verkauf der Mehrheitsanteile an die Gebrüder Hoffmann, stets Verwaltungsratspräsident. Und da der Verwaltungsrat, wie in der vorliegenden Arbeit

---

<sup>208</sup> Ebd.

<sup>209</sup> Protokoll Koordinationsstelle, 27. Juni 1972. Ebd., 5.

<sup>210</sup> Dokumente 9-Studentag, 1922.

<sup>211</sup> Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte*, 150–154.

mehrfach betont wurde, einen starken Einfluss hatte, hatte ein Siegwart stets eine zentrale Machtposition inne. Die Vermutung liegt daher nahe, die Glasindustrie Siegwart AG dem Typus der patriarchalischen Stabilitätsstruktur zuzuordnen.

## **11. Fazit**

Aus der vorliegenden Arbeit kann eine Reihe an Schlüssen gezogen werden. Einerseits allgemeiner und andererseits spezifischer Natur. Zuerst zu den spezifischen Schlüssen, welche die Geschichte der Glashütte betreffen.

Erstens wechselten sich in der Glashütte Küssnacht im Laufe ihrer 120-jährigen Produktionszeit prosperierende mit weniger prosperierenden Phasen ab. Nach dem Zusammenschluss der Glashütten Küssnacht und Hergiswil erlebte die Schweizerische Glasindustrie Siegwart einen Aufschwung, innert kurzer Zeit konnte die Produktion ausgebaut, die Arbeiterschaft vergrössert und neue Absatzmärkte geschaffen werden. Die wirtschaftliche Krise, die Europa im Zuge des Ersten Weltkrieges erfasste, hatte nicht nur negative Auswirkungen auf die Glasindustrie Siegwart, da der Verkauf von krisenfesten Produkten, besonders Einmach- und Konservierungsgläser, stark gesteigert werden konnte. Dennoch hatte die Glasindustrie Siegwart während des Ersten Weltkrieges mit einigen Problemen zu kämpfen. Vor allem der Mangel an Arbeitskräften, der durch die Einberufung zahlreicher junger Männer in den Aktivdienst des Schweizer Militärs hervorgerufen wurde, und der Import von notwendigen Rohstoffen, der sich immer schwieriger gestaltete, machten sich in der Erfolgsrechnung des Betriebes bemerkbar. Auch in der Zwischenkriegszeit hatte die Glasindustrie Siegwart Mühe, sich gegen die in- und ausländische Konkurrenz zu behaupten. Während des Zweiten Weltkrieges kam ihr wiederum die ausgeschlossene Konkurrenz und ihre Produktion von krisenfesten Gläsern zu Hilfe. Auf ein kurzes Zwischenhoch nach Ende des Zweiten Weltkrieges folgte eine Krise, aus welcher die Glashütte Küssnacht nicht mehr herausmanövriert werden konnte. Auch ein Verkauf der Mehrheitsanteile an eine Konkurrenzfirma konnte die Produktionsstätte in Küssnacht nicht vor der Schliessung retten. Zweitens hatten Mitglieder der Familie Siegwart, zumindest bis zum Verkauf, stets einen grossen Einfluss auf das Unternehmen ausgeübt. Im Verwaltungsrat waren sie fortwährend vertreten und da dieser grossen Einfluss auf die Produktion nehmen konnte, waren sie nicht nur als Mehrheitsbesitzer im Betrieb involviert. Der Name Siegwart trug seinen Anteil dazu bei, denn er verlieh seinem Träger eine gewisse Autorität in Sachen Glasherstellung, da die Familie der Siegwart schon seit Jahrhunderten in diesem Geschäft tätig waren. Die ersten Vertreter der Familie galten als Vorbilder und Symbole, deren Beispiel

zu folgen war und deren Glanz sich in den jüngsten Zweigen der Familie widerspiegeln sollte.

Drittens wurde die Verwaltung der Glasindustrie Siegwart im Laufe der Zeit stetig ausgebaut, professionalisiert und rationalisiert. Davon zeugen die laufend angepassten Statuen, die Arbeitsverträge, welche stärker formalisiert wurden, und die neu geschaffenen Instanzen, wie die Betriebsleitung oder die Stelle des Sekretärs.

Viertens unterschied sich die Glashütte Küssnacht in ihrer Entwicklung, welche sie zwischen 1900 und 1972 durchmachte, nicht stark von anderen Betrieben ähnlicher Grösse. Wie bereits angetönt wurde, war die durchschnittliche Entlohnung im Vergleich zur gesamten Schweiz etwas geringer, die Entwicklung der Löhne waren aber praktisch identisch. Ähnliches kann bei der Anstellungspraxis von Arbeitern und Arbeiterinnen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft und von weiblichen Angestellten gesagt werden.

Nun zu den allgemeinen Schlüssen, welche sich vermehrt auf theoretische Überlegungen beziehen.

Erstens scheinen zwei relativ grosse Forschungslücken in der Schweizer Wirtschafts- und Arbeitergeschichte zu bestehen. Sowohl zu Lehrlingen, als auch zu Anstellungs- und Entlassungspraktiken und weiteren in Unternehmen findet sich ausserordentlich wenig Literatur.

Zweitens ist eine der Thesen von Alfred Chandler mit Sicherheit nicht mit der Geschichte der Glashütte Küssnacht kompatibel. Seine Beobachtung, dass Unternehmen sich mit der Zeit von ihren Kapitalgebern entfernten,<sup>212</sup> bestätigte sich bei der Glasindustrie Siegwart nicht.

Mitglieder der Familie Siegwart hatten als Mehrheitsaktionäre und Verwaltungsräte häufig ein Doppelmandat inne. Da der Verwaltungsrat stets einen grossen Einfluss auf beide Glashütten hatte, konnten sie direkt in die Belange der Produktionsstätten eingreifen und dies während den ganzen 70 Jahren, in denen der Betrieb geöffnet war. Ob diese Beobachtung auch auf andere kleine und mittelgrosse Unternehmen übertragen werden kann, ist nach heutiger Lage des Forschungsstandes nicht zu beantworten, da Vergleichsmöglichkeiten fehlen. Allerdings kann, meiner Meinung nach, angenommen werden, dass sich diese Entwicklungen, die von Chandler beschrieben wurden, nur in grossen Unternehmen beobachten lassen, da kleine Firmen gar nicht die nötigen Instanzen schafften, um die Kapitalgeber vom Unternehmen zu entfernen, was mit fehlenden Ressourcen erklärt werden könnte.

---

<sup>212</sup> Vgl. Kapitel 2 der vorliegenden Arbeit und Chandler, *The Visible Hand*, 9.

## **12. Anhang**

### **12.1 Quellenverzeichnis**

Alle Quellen entstammen dem Archiv des Bezirks Küssnacht. Hier werden sie in chronologischer Reihenfolge aufgeführt.

Preis-Courant 1885.

Preis-Courant 1897.

Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1900.

Unfallverzeichnis 1900-1918.

Arbeiterverzeichnis 1900-1940.

Preis-Courant 1901.

Referenzschreiben der Glashütte Flensburg zu Ferdinand Stuhr 1902.

Arbeitsverträge 1902-1903.

Vertrag Ferdinand Stuhr 1902/1905.

Fabrikordnung der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1903.

Lehrverträge 1903-1907.

Statuten der Kranken- und Sterbekasse 1907.

Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1908/1909.

Eingabe Fabrikgesetz 1910.

Ärztlicher Befund 1917.

Brief der Allgemeinen Unfall- und Haftpflicht-Versicherung Zürich 1917.

Geschäftsbericht der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1919.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1920.

Bewerbung Walte Weber 1921.

Referenzen Walter Weber 1921.

Arbeitsvertrag Walter Weber 1921.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1921.

Dokumente 9-Studentenag 1922.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1922.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1923.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1924.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1925.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1926.

Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1927.

Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1927.  
Bewerbung Josef Breiteler, 3. Oktober 1927.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1931.  
Brief der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG an das kantonale Arbeitsamt (Schwyz), 27. Januar 1932.  
Kündigungsschreiben Thurmiger 1933.  
Kopie des Briefes des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit an die Eidgenössische Fremdenpolizei, 4. Oktober 1934.  
Kopie des Briefes des Kantonalen Arbeitsamtes Schwyz an die Eidgenössische Fremdenpolizei, 28. Dezember 1934.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1935.  
Lohntagebuch 1936.  
Lehrvertrag 1937.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1939.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1940.  
Lohntagebuch 1941.  
Programm Jubiläumsfahrt, 24. August 1941.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1941.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1942.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1943.  
Brief aus der Arbeiterschaft an die Geschäftsleitung der Glasindustrie Siegwart AG, 31. Mai 1945.  
Geschäftsbericht der Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1946.  
Lohntagebuch 1947.  
Statuten der Schweizerischen Glasindustrie Siegwart & Co. AG 1947.  
Lehrvertrag 1947.  
Lehrvertrag 1949.  
Lohntagebuch 1952.  
Lehrvertrag 1954.  
Lohntagebuch 1955.  
Lohntagebuch 1962.  
Kurzorientierung der Koordinationsstelle, März 1972.  
Protokoll Koordinationsstelle, 10. März, 1972.  
Protokoll Koordinationsstelle 15. März 1972.

Protokoll Koordinationsstelle 17. März 1972.

Protokoll Koordinationsstelle, 27. Juni 1972.

## 12.2 Literaturverzeichnis

- Biucchi, Basilio Mario: *Die industrielle Revolution in der Schweiz 1700-1850*, in: Cipolla, Carlo M., und Basilio Mario Biucchi, Hrsg. *Die Entwicklung der industriellen Gesellschaften: 35 Abbildungen und 112 Tabellen*. Europäische Wirtschaftsgeschichte 4. Stuttgart: Fischer, 1985.
- Berghoff, Hartmut. *Moderne Unternehmensgeschichte: eine themen- und theorieorientierte Einführung*. UTB Geschichtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften 2483. Paderborn: Schöningh, 2004.
- Bergier, Jean-François. *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz: von den Anfängen bis zur Gegenwart*. 2., aktualisierte Aufl. Zürich: Benziger, 1990.
- Chandler, Alfred D. *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Repr. Washington: Beard Books, 2003.
- Chandler, Alfred D., und Takashi Hikino. *Scale and scope: the dynamics of industrial capitalism*. 1st Harvard University Press pbk. ed. Cambridge, Mass: Belknap Press, 1994.
- Chandler, Alfred D. *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. 16. print. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard Univ. Press, 2002.
- Chandler, Alfred D. *The Enduring Logic of Industrial Success*, in: Harvard Business Review, 1990, S.130-140.
- Cipolla, Carlo M., und Basilio Mario Biucchi, Hrsg. *Die Entwicklung der industriellen Gesellschaften: 35 Abbildungen und 112 Tabellen*. Europäische Wirtschaftsgeschichte 4. Stuttgart: Fischer, 1985.
- Deal, Terrence E., und Allan A. Kennedy. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 2000.
- Degen, Bernard. *Arbeit und Kapital*, in: Halbeisen, Patrick, Margrit Müller, und Béatrice Veyrassat, Hrsg. *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*. Basel: Schwabe Verlag, 2012, 873-923.
- Donzé, Pierre-Yves. *A business history of the Swatch Group: the rebirth of Swiss watchmaking and the globalization of the luxury industry*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire ; New York, NY: Palgrave Macmillan, 2014.
- Fischer, Wolfram. *Some Recent Developments of Business History in Germany, Austria, and Switzerland*, in: *The Business History Review*, 37:4, 1963, 416-436.



- Frei, Beat. *Gesellschaftlicher Wandel 1750-2010: Stände, Schichten, Wanderungen*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, Hrsg. *Die Geschichte des Kantons Schwyz*. Zürich: Chronos, 2012.
- Gras, Norman, *What is Business History?* in: Pierenkemper, Toni, Hrsg. *Unternehmensgeschichte*. Basistexte Geschichte 7. Stuttgart: Steiner, 2011, 81-98.
- Gruner, Erich, und Hans-Rudolf Wiedmer. *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz, 1880-1914: soziale Lage, Organisation und Kämpfe von Arbeitern und Unternehmern, politische Organisation und Sozialpolitik*. Zürich: Chronos, 1987.
- Halbeisen, Patrick, Margrit Müller, und Béatrice Veyrassat, Hrsg. *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*. Basel: Schwabe Verlag, 2012.
- Hergiswiler Glas AG, und Heinz Horat, Hrsg. *Vom Feuer geformt: die Geschichte der Glashütte Hergiswil*. Hergiswil, Nidwalden: Hergiswiler Glas, 1992.
- Historischer Verein des Kantons Schwyz, Hrsg. *Die Geschichte des Kantons Schwyz*. Zürich: Chronos, 2012.
- Horat, Erwin, Alois Kessler, und Kantonal-Schwyzerischer Gewerbeverband. *Gewerbe im Kanton Schwyz: Skizzen zu Geschichte und Stand des schwyzerischen Gewerbes*. Schwyz: Schwyzer Hefte, 1994.
- Jaeger, Hans. *Business History: Die wichtigsten Zeitschriften*, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 6:3, 1980, 456-463.
- Jaeger, Hans. *Unternehmensgeschichte in Deutschland seit 1945. Schwerpunkte – Tendenzen – Ergebnisse*, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 18:1, 1992, 107-132.
- Jaun, Rudolf. *Management und Arbeiterschaft: Verwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz 1873-1959*. Zürich: Chronos, 1986.
- Jost, Hans Ulrich. *Politik und Wirtschaft im Krieg: die Schweiz 1938-1948*. Zürich: Chronos, 1998.
- König, Mario, Hannes Siegrist, und Rudolf Vetterli. *Warten und Aufrücken: die Angestellten in der Schweiz, 1870-1950*. Zürich: Chronos, 1985.
- Kreis, Georg. *Die Geschichte der Schweiz*. Basel: Schwabe Verlag, 2014.
- Lüönd, Karl, und Vetropack S.A. *Le verre, reflet de l'esprit du temps 100 ans d'histoire de la Verrerie de St-Prex à Vetropack ; une entreprise Suisse, familiale et dynamique au coeur de l'évolution technique, des marchés et de l'environnement*. Zurich: Ed. Neue Zürcher Zeitung, 2011.
- Lüönd, Karl, und Christoph Zurfluh. *Die Kraft der unscheinbaren Dinge: 100 Jahre Dätwyler*. Zürich: Neue Zürcher Zeitung NZZ Libro, 2015.

- Matis, Herbert, und Dieter Stiefel. *Die Weltwirtschaft: Struktur und Entwicklung im 20. Jahrhundert*. Ueberreuter Wirtschaft. Wien: Ueberreuter, 1991.
- Matis, Herbert, und Dieter Stiefel. *Das Haus Schenker: die Geschichte der internationalen Spedition, 1872-1931*. Wien: C. Ueberreuter, 1995.
- Matis, Herbert, und Dieter Stiefel. *Grenzenlos: die Geschichte der internationalen Spedition Schenker von 1931 bis 1991*. Frankfurt: Redline Wirtschaft bei Ueberreuther, 2002.
- Müller, Margrit, und Woitek, Ulrich. *Wohlstand, Wachstum und Konjunktur*, in: Halbeisen, Patrick, Margrit Müller, und Béatrice Veyrassat, Hrsg. *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*. Basel: Schwabe Verlag, 2012, 91-222.
- Paturi, Felix R. *Die Geschichte vom Glas*. Aarau: AT Verlag, 1986.
- Pierenkemper, Toni, Hrsg. *Unternehmensgeschichte*. Basistexte Geschichte 7. Stuttgart: Steiner, 2011.
- Pierenkemper, Toni. *Unternehmensgeschichte: eine Einführung in ihre Methoden und Ergebnisse*. Grundzüge der modernen Wirtschaftsgeschichte 1. Stuttgart: Steiner, 2000.
- Plumpe, Werner, Hrsg. *Unternehmen, Fakten und Fiktionen, Historisch-biografische Studien*. Schriften des Historischen Kollegs, Kolloquien 88. München: DE GRUYTER OLDENBOURG, 2014.
- Rossfeld, Roman, und Tobias Straumann, Hrsg. *Der vergessene Wirtschaftskrieg: Schweizer Unternehmen im Ersten Weltkrieg*. Zürich: Chronos-Verl, 2008.
- Rossfeld Roman. *Suchard and the Emergence of Traveling Salesmen in Switzerland, 1860-1920*, in: *The Business History Review*, 82:4, 2008, 737-759.
- Ruetz, Bernhard. *Landis Bau AG: 250 Jahre Zuger Bautradition 1759-2009*. Schweizer Pioniere der Wirtschaft und Technik 88. Zürich: Verein für Wirtschaftshistorische Studien, 2009.
- Schmidt, Jürgen. *Arbeiter in der Moderne: Arbeitsbedingungen, Lebenswelten, Organisationen*. Frankfurt am Main: Campus-Verl, 2015.
- Schmoller, Gustav. *Über Wesen und Verfassungen der grossen Unternehmungen*, in: Pierenkemper, Toni, Hrsg. *Unternehmensgeschichte*. Basistexte Geschichte 7. Stuttgart: Steiner, 2011, 55-68.
- Schuler, Martin. *Siedlungs- und Bevölkerungsgeschichte seit dem 18. Jahrhundert*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, Hrsg. *Die Geschichte des Kantons Schwyz*. Zürich: Chronos, 2012.

- Schumpeter, Joseph. *Der Unternehmer in der Volkswirtschaft von heute*, in: Pierenkemper, Toni. *Unternehmensgeschichte: eine Einführung in ihre Methoden und Ergebnisse*. Grundzüge der modernen Wirtschaftsgeschichte 1. Stuttgart: Steiner, 2000, 99-118.
- Sieglwart, Karl Heinrich, und Dominik Sieglwart. *Die Sieglwart und die edle, freie Glasmacherkunst*. Norderstedt: Books on Demand, 2009.
- Stilich, Oskar. *Die wissenschaftliche Erforschung Grossindustrieller Unternehmungen*, in: Pierenkemper, Toni. *Unternehmensgeschichte: eine Einführung in ihre Methoden und Ergebnisse*. Grundzüge der modernen Wirtschaftsgeschichte 1. Stuttgart: Steiner, 2000, 69-80.
- Straumann, Tobias. *Die Wirtschaft im 19. Jahrhundert*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, Hrsg. *Die Geschichte des Kantons Schwyz*. Zürich: Chronos, 2012.
- Straumann, Tobias. *Die Wirtschaft im 20. Jahrhundert*, in: Historischer Verein des Kantons Schwyz, Hrsg. *Die Geschichte des Kantons Schwyz*. Zürich: Chronos, 2012.
- Tabin, Jean-Pierre. *Formation professionnelle en Suisse: histoire et actualité*. Lausanne: Réalités sociales, 1989.
- Vetterli, Rudolf. *Industriearbeit, Arbeiterbewusstsein und gewerkschaftliche Organisation: dargestellt am Beispiel d. Georg Fischer AG (1890-1930)*. Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft, Bd. 28. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1978.
- Veyrassat, Béatrice. *Wachstumspfade einer kleinen, offenen Volkswirtschaft*, in: Kreis, Georg. *Die Geschichte der Schweiz*. Basel: Schwabe Verlag, 2014.
- Wecker, Regina. *Neuer Staat - neue Gesellschaft: Bundesstaat und Industrialisierung (1848-1914)*, in: Kreis, Georg. *Die Geschichte der Schweiz*. Basel: Schwabe Verlag, 2014, 430-481.
- Welskopp, Thomas. *Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungsansätze in der Industrie- und Arbeitergeschichte*, in: *Geschichte und Gesellschaft*, 22:1, 1996, 118-142.
- Wilkins, Mira. *Chandler and Global Business History*, in: *The Business History Review*, 82:2, 2008, 251-266.
- Wyrsch, Franz. *Die Landschaft Küssnacht am Rigi*. Schweizer Heimatbücher 188. Bern: Haupt, 1988.
- Zala, Sascha. *Krisen, Konfrontation, Konsens (1914-1949)*, in: Kreis, Georg. *Die Geschichte der Schweiz*. Basel: Schwabe Verlag, 2014, 490-539.

## 12.3 Internetquellen

[http://www.pioniere.ch/publizierte\\_baende.php](http://www.pioniere.ch/publizierte_baende.php) 05.01.2016.

## 12.4 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: *Die Glashütte Küssnacht 1931*. Bezirksarchiv Küssnacht.

Abb. 2: *Die Glashütte Küssnacht 1911*. Bezirksarchiv Küssnacht.

Abb. 3: *Arbeiter der Glashütte Küssnacht 1962*. Bezirksarchiv Küssnacht.

Abb. 4: *Vollautomatische Glasblasmaschine „Roirant“ 1952*. Bezirksarchiv Küssnacht.

Grafik 1: *Reingewinn 1907-1927*. Eigene Darstellung.

Grafik 2: *Reingewinn 1928-1945*. Eigene Darstellung.

Grafik 3: *Anzahl Arbeiter und Arbeiterinnen 1900-1918*. Eigene Darstellung.

Grafik 4: *Anzahl Arbeiter und Arbeiterinnen 1936-1972*. Eigene Darstellung.

Grafik 5: *Anzahl Arbeiter und Arbeiterinnen zu Jahresmitte und Jahresende 1936-1955*. Eigene Darstellung.

Grafik 6: *Durchschnittlicher Stundenlohn eines Arbeiters in der Glashütte Küssnacht 1936-1955*. Eigene Darstellung.

Grafik 7: *Vergleich höchste und tiefste Löhne in der Glashütte Küssnacht 1936-1955*. Eigene Darstellung.

Grafik 8: *Anzahl Frauen in der Glashütte Küssnacht 1936-1962*. Eigene Darstellung.

Grafik 9: *Vergleich durchschnittliche Stundenlöhne in Schweizer Franken der Männer und Frauen in der Glashütte Küssnacht 1936-1955*. Eigene Darstellung.

Grafik 10: *Höchste und tiefste Stundenlöhne in Schweizer Franken der weiblichen Angestellten 1936-1955*. Eigene Darstellung.

Grafik 11: *Entwicklung des Lehrlingslohnes in einem gewerblichen Beruf in der Glashütte Küssnacht 1903-1954*. Eigene Darstellung.